

**PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA INOVATIF
(Studi Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Wulan Yudha Fitriana

NIM: 30401700262

**UNIVERSITAS SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA INOVATIF**

(Studi Kasus Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)

Disusun oleh:

Wulan Yudha Fitriana

30401700262

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan

kehadapan sidang panitia ujian Skripsi

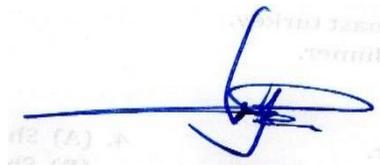
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Febuari 2021

Mengetahui

Pembimbing



Dr.E Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

**PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA INOVATIF
(Studi Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)**

Disusun Oleh:



Wulan Yudha Fitriana
NIM : 30401700255

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 26 Maret 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

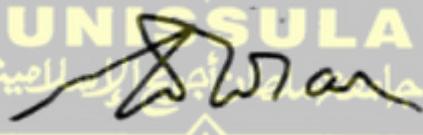


Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIK. 210487013

Penguji II



Dra. Hj. Endang Dwiastuti, M.Si
NIK. 220480004

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Tanggal 26 Maret 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK.210499042

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulan Yudha Fitriana
NIM : 30401700262
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA INOVATIF (Studi Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 26 Maret 2021 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat dan simbol yang menunjukkan gagasan maupun pemikiran pendapat dari penulis lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada Skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah – olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran dan penyimpangan dalam skripsi ini.

Semarang, 26 Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



Wulan Yudha Fitriana
NIM. 30401700262

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusaha menjadi manusia yang berguna.

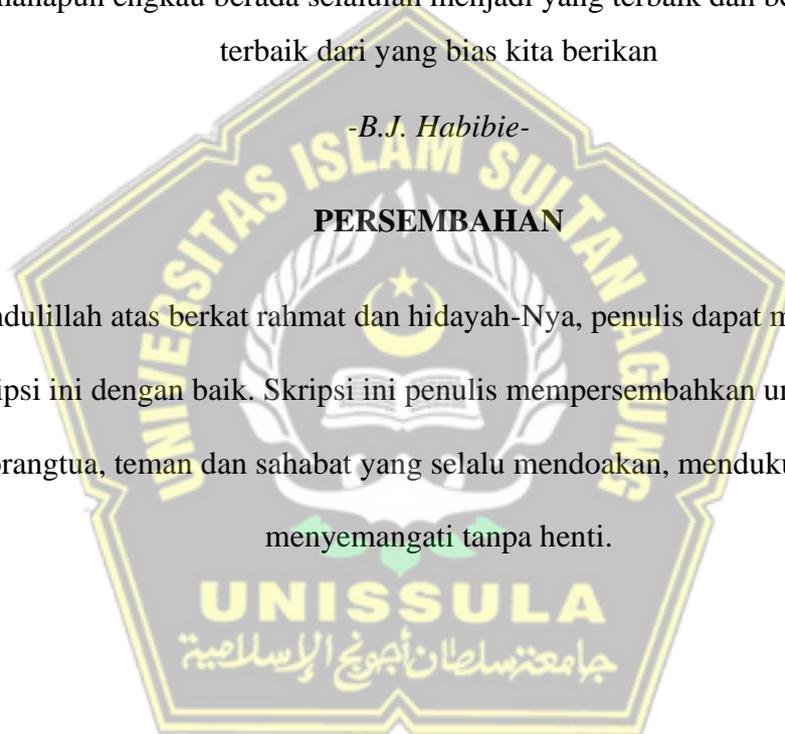
-Albert Einstein-

Di manapun engkau berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bias kita berikan

-B.J. Habibie-

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis mempersembahkan untuk kedua orangtua, teman dan sahabat yang selalu mendoakan, mendukung, dan menyemangati tanpa henti.



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara smart working, motivasi berprestasi, dan kinerja inovatif terhadap kinerja sumber daya manusia. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden yang bekerja di Ningrat Batik Lasem. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa smart working dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif dan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, kinerja inovatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: Smart Working, Motivasi Berprestasi, Kinerja Inovatif, Kinerja Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of smart working, achievement motivation, and innovative performance on human resource performance. The sample used in this study were 100 respondents who worked at Ningrat Batik Lasem. The analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test using SPSS. The data collection method in this study used a questionnaire. The results of this study indicate that smart working and achievement motivation have a positive and significant effect on innovative performance and human resource performance. In addition, innovative performance also has a positive and significant effect on human resource performance.

Keywords: *Smart Working, Achievement Motivation, Innovative Performance, Human Resource Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, rahmat serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Inovatif (Studi Pada Karyawan Ningrat Batik Lasem)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam Menyusun skripsi ini, antara lain kepada:

1. Bapak Dr.E. Drs. H. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
2. Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., MM., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan dalam penyusunan usulan penelitian Pra Skripsi ini.

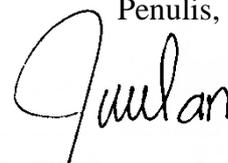
5. Bapak dan Ibu dsys terima kasih atas semua doa dan dukungannya selama ini. Semangat dan kasih sayang yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi.
6. Seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum, dan do'anya untuk keberhasilan ini, cinta kalian memberikan semangat.
7. Sahabat seperjuangan Widya Saputri, Ummu Farwa, Willi Erika, Inastaufiqi Etika Ardina, Yulia Wijayanti yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat jauh lebih sempurna. Saya berharap semoga penelitian pra skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, 16 Febuari 2021

Penulis,



Wulan Yudha Fitriana
NIM. 30401700262

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	7
2.2 Kinerja Inovatif	9
2.3 Motivasi Berprestasi.....	10
2.4 Smart Working	12
2.5 Pengembangan Hipotesis	13
2.5.1 Hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Inovatif ..	13
2.5.2 Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Inovatif	13
2.5.3 Hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	14

2.5.4 Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	14
2.5.5 Hubungan antara Kinerja Inovatif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia	15
2.5.6 Kinerja Inovatif dalam memediasi hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	15
2.5.7 Kinerja dalam memediasi hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia	16
2.6 Model Empirik	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Sumber Data	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Variabel dan Indikator.....	22
3.6 Teknik Analisis Data	23
3.6.1. Uji Validitas	23
3.6.2. Uji Reliabilitas	23
3.6.3. Regresi Linier Berganda.....	23
3.6.4. Uji Asumsi Klasik	24
3.6.5. Koefisien Determinasi	25
3.6.6. Uji Statistik.....	25
3.6.7. Uji Intervening	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Deskripsi Penelitian.....	28
4.1.1 Karakteristik Responden.....	28
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	31
4.2 Uji Instrumen.....	38
4.3.1 Uji Validitas	38
4.3.2 Uji Reliabilitas	39
4.3 Uji Asumsi Klasik	39

4.4 Analisis Regresi.....	43
4.5 Pengujian Hipotesis.....	45
4.5.1. Koefisien Determinasi	45
4.5.2. Hasil Uji F	46
4.5.3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	47
4.5.4. Hasil Uji Sobel Test	49
BAB V PENUTUP.....	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Implikasi Manajerial.....	62
5.3. Saran.....	63
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pewarnaan dan Produksi Ningrat Batik Lasem bulan	4
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator	22
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	28
Tabel 4.2. Jenis Kelamin	28
Tabel 4.3. Usia Responden.....	29
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan	30
Tabel 4.5. Masa Kerja	30
Tabel 4.6. _Deskripsi Variabel Penelitian.....	32
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.8.Deskripsi Variabel Penelitian	34
Tabel 4.9.Deskripsi Variabel Penelitian	36
Tabel 4.10_Statistik Deskriptif	37
Tabel 4.11_Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.12 _Uji Reliabilitas Variabel.....	39
Tabel 4.13 _Uji Normalitas (Model 1)_One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.14 _Uji Normalitas (Model 2) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas (Model 1).....	35
Tabel 4.16 _Uji Multikolinearitas (Model 2)	41
Tabel 4.17 _Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model 1)	44
Tabel 4.18_Uji Regresi Linier Berganda (Model 2)	44
Tabel 4.19_Koefisien Determinasi (Model 1)	45
Tabel 4.20_Koefisien Determinasi (Model 2).....	46
Tabel 4.21_Hasil Uji Pengaruh Simultan	47
Tabel 4.22 _Uji Signifikasi Parameter Individual (Modal 1).....	47
Tabel 4.23_Uji Signifikan Parameter Individual (Model 2)	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1_Kerangka Pikir.....	17
Gambar 4.1_Scatterplot Uji Heterokedastisitas (Model 1).....	42
Gambar 4.2_Scatterplot Uji Heterokedastisitas (Model 2).....	43
Gambar 4.3_Persamaan Intervening Smart Working terhadap Kinerja Sumber	50
Gambar 4.4.Persamaan Intervening Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	75
Lampiran 2: Tabulasi Data	80
Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data	92
Lampiran : 4 Ijin Penelitian	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini terdapat perkembangan diberbagai aspek dan bidang kehidupan. Misalnya dalam bidang ekonomi, bidang sosial budaya, bidang komunikasi, dan yang paling besar perkembangannya adalah bidang teknologi. Perkembangan bidang teknologi industri batik berkembang sangat pesat, yang dahulu cara pembuatan batik dengan menggunakan canting atau cap sebagai media untuk menggambar motif batik dikain, kini dengan perkembangan teknologi pembuatan batik bisa menggunakan teknik printing dimana membuat desain batik dengan menggunakan software komputer sebagai alat untuk mendisain batik dan mencetak batik melalui printer yang terdapat pada komputer. Batik merupakan salah satu dari berbagai macam warisan Indonesia yang telah diakui oleh UNESCO tanggal 2 Oktober 2009 sebagai salah satu warisan dunia, sehingga kesenian batik harus dilestarikan. Perkembangan globalisasi yang pesat juga terdapat dampak positif dan negatifnya, yaitu dampak positifnya adalah semakin majunya aspek disegala bidang yang dapat membuat orang semakin kreatif mengikuti perkembangan zaman. Tetapi perkembangan globalisasi juga terdapat dampak negatifnya yaitu terjadinya kompetitif antar individu ataupun kelompok.

Kompetitif di era globalisasi juga dirasakan oleh pemilik usaha batik satu dengan yang lain. Dimana karyawan batik dituntut harus memiliki inovasi dan kreatifitas dalam membuat batik agar memenangkan pasar. Menurut Douglas

McGregor dalam teorinya yaitu teori x dan y. Teori x menyatakan dimana seorang karyawan tidak memiliki etos kerja di dalam dirinya. Karyawan di tipe x ini cenderung tidak termotivasi dan cenderung pasif di dalam suatu organisasi, hal ini yang menyebabkan suatu organisasi atau perusahaan lambat dalam mencapai tujuan, dan dapat mengakibatkan suatu organisasi atau perusahaan cenderung bangkrut karena kalah dengan kompetitornya. Tetapi berbeda dengan teori y dimana karyawan tipe y cenderung menyukai pekerjaannya dan puas dengan hasil yang mereka buat. Karyawan tipe y bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki inovasi dan kreatifitas yang tinggi. Jenis karyawan tipe y inilah yang dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan globalisasi yang semakin pesat.

Kinerja sumber daya manusia adalah aspek penting di dalam organisasi, dimana kinerja sumber daya manusia adalah faktor utama yang membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2008) kinerja merupakan suatu pencapaian hasil pekerjaan yang diraih karyawan dimana terdapat kriteria tertentu disuatu pekerjaannya. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak kalah saing dengan kompetitornya.

Karyawan yang mempunyai inovasi memiliki ciri-ciri yaitu mudahnya menyelesaikan masalah didalam pekerjaannya, memiliki ide-ide kreatif, dan dapat memanfaatkan waktunya dengan baik. Dengan menerapkan inovasi yang tinggi didalam organisasi dapat membentuk karyawan yang siap dengan perubahan yang terjadi di lingkungan dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan

dengan lebih baik (Chen et al., 2010). Untuk meningkatkan kemampuan inovasi di dalam kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi.

Menurut McClelland (dalam Robbins 2001) motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dilakukan karyawan dalam mencapai kesuksesan, mengutamakan prestasi dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk memperbaiki kesalahan agar hasil pekerjaan yang didapat lebih baik. memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki perilaku atau sikap yang berbeda-beda. Oleh karena itu strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam menangani perilaku karyawan yang berbeda-beda, tentunya dengan melakukan observasi dengan tiap karyawan sehingga dapat menentukan langkah yang tepat untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Smart working atau pola kerja cerdas bukan berarti karyawan yang memiliki IQ tinggi dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi dimana seorang karyawan ingin berusaha untuk yang terbaik didalam pekerjaannya. Smart working mendorong karyawan untuk dapat memanajemen waktunya sendiri dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Di industri batik Ningrat lasem diharapkan karyawan memiliki kreatifitas dan inovasi yang tinggi dalam pembuatan batik, yang paling utama adalah pada pembuatan batik tulis, dimana karyawan melukis hasil karyanya dengan motif yang berbeda-beda, sehingga tidak kalah saing dengan industri batik di daerah lainnya.

Tabel 1.1 Jumlah Pewarnaan dan Produksi Ningrat Batik Lasem bulan Mei – Desember 2019 dan Januari – Desember 2020

No	Bulan (2019)	Jumlah Pewarnaan	Jumlah Produksi
1.	Mei	3.460	1.963
2.	Juni	1.758	848
3.	Juli	3.501	1.837
4.	Agustus	2.747	1.496
5.	September	3.568	1.900
6.	Oktober	3.872	1.953
7.	November	3.071	1.635
8.	Desember	3.374	1.582

No	Bulan (2020)	Jumlah Pewarnaan	Jumlah Produksi
1.	Januari	3002	1548
2.	Febuari	3552	1762
3.	Maret	3972	2044
4.	April	2103	1467
5.	Mei	1831	1086
6.	Juni	1736	1182
7.	Juli	1889	1127
8.	Agustus	1765	1194
9.	September	1.670	1.095
10	Oktober	1.581	1.115
11	November	1.112	900
12	Desember	1.200	928

Sumber: Ningrat Batik Lasem 2020

Sebagaimana yang disajikan oleh tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produksi batik lasem dan jumlah pewarnaan batik yang dilakukan tidak stabil bahkan semakin menurun. Hasil produksi yang fluktuatif atau tidak stabil tersebut dipengaruhi oleh kinerja SDM mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja SDM mereka tidak optimal.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh smart working, motivasi berprestasi, dan kinerja inovatif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Sedangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM ?
2. Bagaimanakah pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kinerja Inovatif terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kinerja Inovatif?

1.2 Tujuan Penelitian

Diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kinerja Inovatif terhadap Kinerja SDM.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh hubungan antara Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kinerja Inovatif.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Praktis

Bagi pemilik usaha Batik Ningrat Lasem, penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja melalui smart working serta motivasi berprestasi sehingga karyawan mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam mencapai tujuan.
tujuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Latief, et.al (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seseorang di organisasi dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kakui, Kakui, & Gachunga (2018) mengemukakan bahwa kinerja pekerjaan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan standar yang diukur mencapai tujuan perusahaan. Ketrampilan individu belum tentu cukup efektif dalam mengerjakan tugas mereka tanpa diberikan pemahaman yang jelas mengenai hal apa dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja SDM adalah aspek terpenting yang dimiliki suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Nkechi & Dialoke, 2017) berpendapat bahwa pengukuran kinerja adalah (a) Kuantitas yakni banyaknya tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan (b) Kualitas yakni mutu yang dapat dicapai. Indikator selanjutnya yaitu (c) Ketepatan waktu yakni karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Kesimpulannya, kinerja adalah kemampuan seseorang dalam penyelesaian tugas dari atasan.

Sedangkan kinerja sumber daya manusia adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal seperti kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung oleh baik buruknya kinerja karyawan, bila karyawan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, maka akan membawa perusahaan lebih cepat mencapai tujuannya, dan bila karyawan bekerja dengan keterpaksaan maka akan membawa perusahaan mencapai sebuah kehancuran atau keterpurukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja sumber daya manusia secara umum dapat diukur dengan:

1. Kualitas dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan ketika bekerja dan kesesuaian tugas. Hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan
2. Kuantitas dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan
3. Ketepatan waktu dapat diukur berdasarkan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas dari awal waktu (*input*) sampai menjadi hasil jadi (*output*).
4. Efektivitas dapat diukur dengan pemanfaatan yang maksimal terhadap sumber daya dan waktu dalam perusahaan untuk menambah laba dan meminimumkan kerugian.
5. Kehadiran dapat diukur dengan tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Pradhan dan Jena (2017) indikator untuk mengukur kinerja Sumber Daya Manusia adalah:

1. Mempertahankan standar kerja yang tinggi.
2. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Setiap kali situasi menuntut mampu mengelola perubahan dengan sangat baik dalam pekerjaan
4. Mampu menciptakan komunikasi yang efektif dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
5. Meberikan bantuan kepada rekan kerja ketika dibutuhkan.

2.1 Kinerja Inovatif

Menurut Janssen (2004), lingkungan yang kompetitif sangat membutuhkan inovasi karena dapat mengangkat daya saing di semua tingkatan (tingkatan individu, kelompok dan organisasi). Perilaku kinerja yang inovatif didefinisikan sebagai pengembangan yang disengaja, pengenalan dan ide baru di dalam peran organisasi untuk peran yang sesuai dari kinerja kelompok atau organisasi (Momeni, Ebrahimpour, & Ajirloo, 2014). Fontana (2011) dan Wang dan Lin (2012) menggambarkan kinerja inovasi sebagai keberhasilan inovasi yang telah dibuat oleh organisasi sesuai dengan target. Sehingga dapat disimpulkan, kinerja inovatif adalah suatu kinerja yang didalamnya terdapat inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan, agar perusahaan atau organisasi dapat selalu berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Gagne, Roberth M. (2005), terdapat empat indicator kinerja inovatif yaitu (1) variasi penciptaan produk baru, (2) dinamika pengelolaan produk, (3)

fasilitas teknologi dan informasi kinerja, (4) hubungan antar pribadi kinerja. Menurut Grewal (2000) indicator untuk mengukur kinerja inovatif yaitu (1) kemampuan untuk menciptakan inovasi baru dan (2) kemampuan menampilkan ide. Sedangkan menurut Janssen (2000) indicator kinerja inovatif yaitu (1) mengembangkan inovasi (2) mempromosikan ide dan (3) mengimplementasikan inovasi. Sedangkan menurut (Humpherys, Mcadam, & Leckey,2005) indicator kinerja inovatif yaitu (1) iklim kreatif (2) komitmen pada kegiatan inovatif (3) komunikasi di organisasi. Sehingga indicator kinerja inovatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) kemampuan untuk menciptakan inovasi baru (2) kemampuan untuk mengimplementasi inovasi dan (3) komitmen pada kegiatan inovatif.

2.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi yakni sikap serta nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Reybnicek, et.al (2019) memberikan pengertian motivasi sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau suatu tujuan". Dapat kesimpulannya yakni motivasi yakni dorongan dalam diri seseorang untuk mengerahkan kemampuan dan ketrampilannya demi memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis yang berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan.

Pendapat David Mc. Clelland dalam jha (2010) individu dikatakan memiliki motivasi yang tinggi apabila individu tersebut berkeinginan untuk memiliki prestasi lebih baik daripada individu lain.

Menurut McClelland (1961) motivasi berprestasi adalah suatu proses pengkajian yang sempurna dimana individu akan mendapatkan kepuasan dengan

berusaha semaksimal mungkin, untuk berada di puncak menjadi ahli pada bidang yang diinginkan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tentunya mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dimana bila mereka mendapatkan masalah pribadi mereka akan mencari tahu jawaban dari masalahnya tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi, akan menyukai pekerjaannya dimana mereka bertanggung jawab atas pribadinya dan memiliki tingkat resiko dalam pekerjaannya sedang (moderat). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu proses pengkajian yang sempurna dimana individu mau mengerjakan sesuatu yang berharga dan adanya suatu dorongan dari individu ataupun kelompok untuk bekerja semaksimal mungkin agar menjadi ahli pada bidang yang diinginkan. Motivasi merupakan aspek penting dalam hal meningkatkan keinginan karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik. Dan menciptakan kinerja yang inovatif.

McClelland menyampaikan beberapa karakteristik sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi tinggi antara lain: (1) tingginya tingkat tanggung jawab yang dimiliki (2) berani beresiko, (3) mempunyai tujuan yang realistic, (4) mempunyai *planning* dalam suatu pekerjaan dan mampu untuk mencapai tujuan, (5) memanfaatkan *feedback* dalam semua kegiatan. Menurut Edward Murray dalam Mangkunegara (2013) karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah: (1) melakukan suatu pekerjaan dengan baik, (2) berusaha keras dalam mencapai kesuksesan, (3) mampu mengerahkan keterampilan dan usahanya dalam menyelesaikan tugas, (4) berkeinginan menguasai salah satu bidang yang diminati, (5) mampu mengerjakan pekerjaan

yang sulit namun hasilnya yang maksimal, (6) mampu bekerja lebih baik daripada orang lain.

Pengukuran motivasi berprestasi menurut Chell (2008) yang digunakan dalam penelitian ini motivasi berprestasi diukur dengan (1) tingginya tanggung jawab pribadi (2) kemauan untuk mengatasi ketidakpastian (3) kemampuan menghasilkan daya cipta serta (4) kecenderungan untuk bekerja keras.

2.3 Smart Working

Sujan (1994) berpendapat bahwa karyawan yang bekerja dengan cerdas lebih mudah memahami perilaku orang lain, serta dalam pengambilan keputusan karyawan akan merasa lebih mudah karena karyawan tersebut bekerja dengan cerdas dimana memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai bidang yang mereka tekuni. Menurut Sujan et al., (1994), *smart working* dikonsepsikan sebagai perilaku menyesuaikan diri. Selain itu, pertimbangan aspek pola kerja cerdas juga dapat dikaitkan dengan pengembangan pengetahuan.

Berdasarkan pengertian *smart working* diatas dapat disimpulkan bahwa *smart working* bukan berarti karyawan yang memiliki IQ tinggi dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi dimana seorang karyawan ingin berusaha untuk yang terbaik didalam pekerjaannya. *Smart working* mendorong karyawan untuk memajemen waktunya sendiri dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kerja cerdas dapat diaplikasikan sebagai metode pengembangan strategi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menyediakan pengetahuan baru mengenai pengembangan strategi yang akan dilakukan.

Indikator *smart working* yaitu: (1) rencana yang tersusun dengan baik, (2) terdapat kesesuaian pada perencanaan yang dibuat (3) memiliki skala prioritas (4) adanya ide (Sujan et al,1994).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Inovatif

Widodo (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi”, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi intrinsik dan orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas terhadap kinerja inovatif. Selain itu penelitian dari Ferdinand (2004) juga menunjukkan bahwa perilaku, sikap, dan kerja cerdas yang diaplikasikan dengan baik akan menjadi modal intelektual dan emosional yang sangat positif sehingga mampu membuat karyawan untuk bekerja dengan efektif.

H1: semakin tinggi smart working, maka semakin tinggi kinerja inovatif

2.4.2 Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Inovatif

Erik Andreas Saether (2019) melakukan penelitian dengan judul “Motivational antecedents to high-tech R&D employees innovative work behavior: Self determined motivation, person-organizatiton support of creativity and pay justice” hasilnya menemukan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dengan innovative work behavior dan akan memiliki hubungan terkuat dengan kinerja inovatif dari dua jenis motivasi otonom.

H2: semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi kinerja inovatif.

2.4.3 Hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Ferdinand (2004) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dilihat dari sikap kerja positif yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia tersebut, yang mana dilihat dari adanya sikap kerja cerdas, sikap kerja agresif, dan sikap kerja keras. Aspek “kerja secara cerdas” juga dikaitkan dengan pengembangan pengetahuan. Perilaku, sikap, dan kerja cerdas yang diaplikasikan dengan baik akan menjadi modal intelektual yang positif sehingga mampu membuat karyawan untuk bekerja dengan baik. (Ferdinand, 2004).

H3: semakin tinggi smart working, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

2.4.4 Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Faktor motivasi khususnya dalam motivasi berprestasi merupakan salah satu hal yang mendorong dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pemahaman tentang motivasi berprestasi pada individu dapat membantu meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi berprestasi menimbulkan harapan agar mampu mengelola pola pikir untuk menciptakan etika dan nilai yang ada dalam organisasi (Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S.G., 2020). Motivasi berprestasi mengarah pada kepentingan masa depan sehingga seseorang akan lebih bisa

menghadapi kegagalan karena dalam dirinya dapat memprediksi situasi masa depan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik (Wijono, 2010).

H4: semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

2.4.5 Hubungan antara Kinerja Inovatif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhammad Hilmi Muzaki, Heru Susilo dan Siful Rahman pada tahun 2016 menemukan bahwa kinerja inovatif berpengaruh signifikan secara stimula terhadap kinerja karyawan. Chung-Jen Chen & Jing-Wen Huang (2009) juga melakukan penelitian yang mana hasilnya menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai kinerja yang baik tidak lepas dari besarnya pengaruh kinerja inovasi yang dimiliki.

H5: semakin tinggi kinerja inovatif maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

2.4.6 Kinerja Inovatif dalam memediasi hubungan antara Smart Working dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan peningkatan kinerja inovatif yang dibangun oleh pola kerja cerdas. Ferdinand (2004) menunjukkan bahwa perilaku, sikap dan kerja cerdas ditunjukkan dengan pengembangan sikap kerja yang mana menjadi modal intelektual yang positif sehingga dapat menciptakan inovasi dalam berkinerja secara baik.

H6: kinerja inovatif memediasi hubungan antara smart working dengan kinerja sumber daya manusia

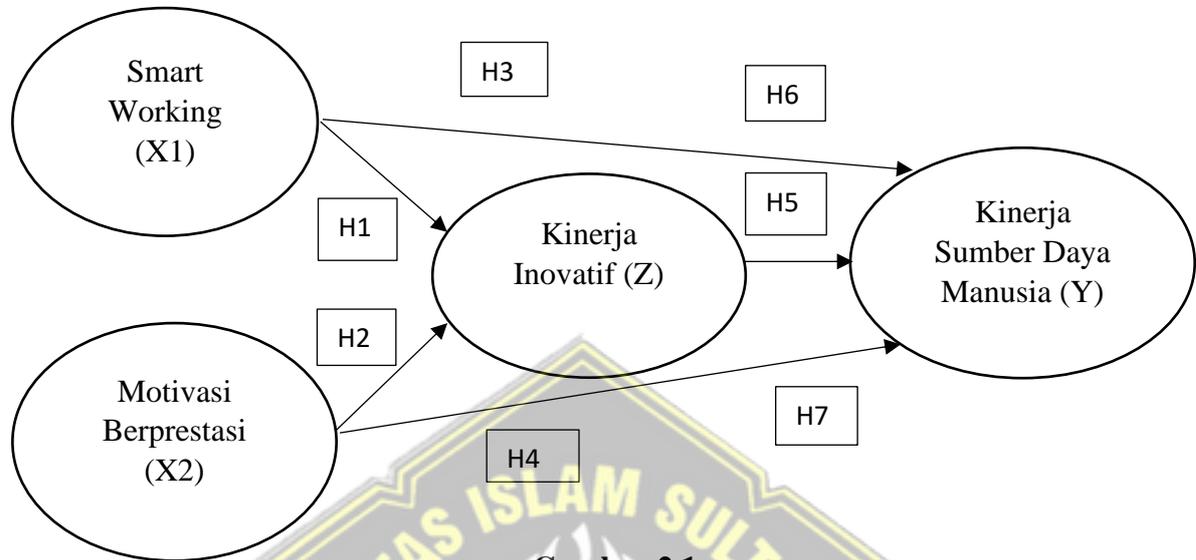
2.4.7 Kinerja dalam memediasi hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai usaha individu dalam mempertahankan kemampuannya, termasuk untuk mengatasi beberapa tantangan, dan bertujuan untuk berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, maka ia akan menjadi seseorang yang kreatif dan inovatif. Sehingga motivasi berprestasi merupakan unsur yang turut andil dalam menciptakan manusia manusia yang berkualitas. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan memiliki semangat, keinginan, serta perilaku inovatif yang tinggi untuk dapat bekerja semaksimal mungkin. (Aloysius, 2012)

H7: kinerja inovatif mampu memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja sumber daya manusia

2.5 Model Empirik

Adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap smart working dan perilaku inovatif. Meningkatnya motivasi berprestasi dan smart working akan memicu peningkatan perilaku inovatif. Meningkatnya ketiga variable tersebut akan mewujudkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu model empiric penelitian ini akan disajikan di gambar 2.1



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan daftar pustaka yang relevan dan model empiric ditemukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: semakin tinggi smart working, maka semakin tinggi kinerja inovatif

H2: semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi kinerja inovatif

H3: semakin tinggi smart working, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

H4: semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi kinerja Sumber Daya Manusia

H5: semakin tinggi kinerja inovatif, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

H6: kinerja inovatif mampu memediasi hubungan antara smart working dan kinerja sumber daya manusia

H7: kinerja inovatif mampu memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja sumber daya manusia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* yang mana menjelaskan tentang hubungan kausal antara variable independent dengan dependen melalui pengujian hipotesis. Sugiyono (2011) berpendapat bahwa metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan variable yang sedang diteliti serta pengaruh variable satu dengan variable lainnya. Kausalitas variable tersebut adalah motivasi berprestasi, smart working, kinerja inovatif, kinerja sumber daya manusia

3.1 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai seluruh orang yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sehingga, populasi merupakan proses pemilihan sampel dari kumpulan data untuk mengukur karakteristik dan sikap orang-orang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh individu di batik Ningrat lasem berjumlah 133 orang.

3.2.2 Sampel

Bagian dari populasi yang akan diteliti disebut sampel (Sugiyono,2008). Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, yang mana menggunakan kriteria tertentu dalam mengambil sampel (Notoatmodjo, 2005).

Rumus Slovin dibawah ini digunakan untuk menghitung banyaknya sampel dalam penelitian ini, rumusnya adalah :

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

N(e)² = Persen kelonggaran

Jumlah populasi yang sudah diketahui sebanyak 133 karyawan, sehingga berdasarkan rumus diatas, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2}$$

$$n = 100$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 responden.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer yakni data yang didapat langsung dari responden yang menjadi obyek dalam penelitian. Metode kuesioner sering digunakan dalam pengumpulan data primer. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan berbagai pertanyaan kepada responden dan responden menjawab beberapa

pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data primer penelitian ini adalah seluruh karyawan batik lasem.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan dapat digunakan kembali dengan cara yang berbeda. Data sekunder dari penelitian ini yaitu data Sumber Daya Manusia, data Pustaka, data jurnal, dan data dari buku.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode dalam pengumpulan data :

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang langsung ditujukan kepada karyawan batik ningrat lasem yang bersedia untuk mengisi kuesioner.

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data dari metode studi pustaka didapatkan melalui jurnal, buku, atau referensi lain yangmana masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Observasi

Pengumpulan data dari metode observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kepada objek yang akan dituju. Pengamatan dalam penelitian ini langsung kepada sumber daya manusia di Batik Ningrat Lasem.

3.4 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Mempertahankan standar kerja yang tinggi 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Mengelola perubahan dalam pekerjaan dengan sangat baik setiap kali situasi menuntut 4. Memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta atau dibutuhkan.	Pradhan dan Jena (2017)
2.	Kinerja Inovatif adalah suatu kinerja yang didalamnya terdapat inovasi atau ide-ide baru untuk berkembang.	1. Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru 2. Kemampuan untuk mengimplementasikan inovasi 3. Komitmen pada kegiatan inovatif	Grewal et al (2000) Janssen (2000) dan Humphreys et al (2005)
3.	Motivasi Berprestasi merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang ditekuninya.	1. Tingginya tanggung jawab pribadi 2. Kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian 3. Kemampuan menghasilkan daya cipta 4. Kecenderungan untuk bekerja keras	Chell (2008)
4.	Smart Working dikonseptualisasikan sebagai perilaku adaptif (perilaku menyesuaikan diri) perilaku	1. Perencanaan yang baik 2. Perencanaan sesuai dengan program harian 3. Skala prioritas	Sujan et al., (1994)

yang dilakukan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas

4. Adanya ide

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang mana diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. (Sugiyono,2004:137).

Kriterianya :

- a) Apabila r hitung lebih dari r tabel, dan bernilai positif, maka valid.
- b) Apabila r hitung kurang dari r tabel, dan bernilai positif, maka tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan memastikan stabilitas jawaban responden. Pengujian ini diuji menggunakan Cronbach alpha. Variabel akan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2013) tujuan regresi untuk mengetahui kekuatan antara dua variabel atau lebih dan mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan independent. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Z = a_0X_1 + a_1X_2 + e$$

$$Y = b_0X_1 + b_1X_2 + b_3Z + e$$

Keterangan:

- a, b = Koefisien Regresi
 X_1 = Smart Working
 X_2 = Motivasi Berprestasi
Z = Kinerja Inovatif
Y = Kinerja Sumber Daya Manusia
e = Standar Error

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah data sampel telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal (dalam beberapa toleransi).. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika sig < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah fenomena di mana satu variabel prediktor dalam model regresi berganda dapat diprediksi secara linier dari yang lain dengan tingkat akurasi yang substansial. Model regresi yang baik adalah tidak ada korelasi diantara variabel independent. Model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas yakni memiliki nilai tolerance > 0,01 atau jika memiliki nilai VIF < 10. Jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji ini digunakan untuk menguji dalam model regresi linier dan mengasumsikan bahwa istilah kesalahan terdistribusi normal. Ini menguji apakah varians kesalahan dari regresi tergantung pada nilai-nilai variabel independen (Uthami, 2013).

3.5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kebaikan kecocokan dalam model regresi linier. Ini adalah kuadrat dari koefisien korelasi berganda antara variabel penjelas dan penilai berdasarkan nilai sampel. Ini memberikan hasil yang valid hanya jika pengamatan diamati dengan benar tanpa kesalahan pengukuran.

3.5.6 Uji Statistik

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji hubungan secara parsial guna mengukur tingkat signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan diambil berdasarkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka

Ha ditolak atau Ho diterima. Pengambilan keputusan juga dilakukan dengan melihat signifikansinya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Namun apabila nilai signifikansi lebih besar dari (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

a. Uji Model (Uji F)

Uji model dilihat dari uji F, apabila nilai F hitung > dari F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Smart Working (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Kinerja Inovatif (Z) dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Y).

3.5.7 Uji Intervening

Pada penelitian ini hubungan antara variable independen Smart Working dan Motivasi Berprestasi dengan variable dependen Kinerja Sumber Daya Manusia dan dimediasi oleh variable mediasi (Kinerja Inovatif). Uji intervening dilakukan dengan menggunakan uji sobel.

Uji sobel bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variable mediasi atau intervening yaitu kinerja inovatif. Menurut (Ghozali, 2011) Uji Sobel digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel membawa (atau menengahi) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat—hasil yang diinginkan.. Rumus untuk menggunakan uji sobel yaitu:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2)} + \sqrt{(a^2 + SE_b^2)}}$$

Keterangan:

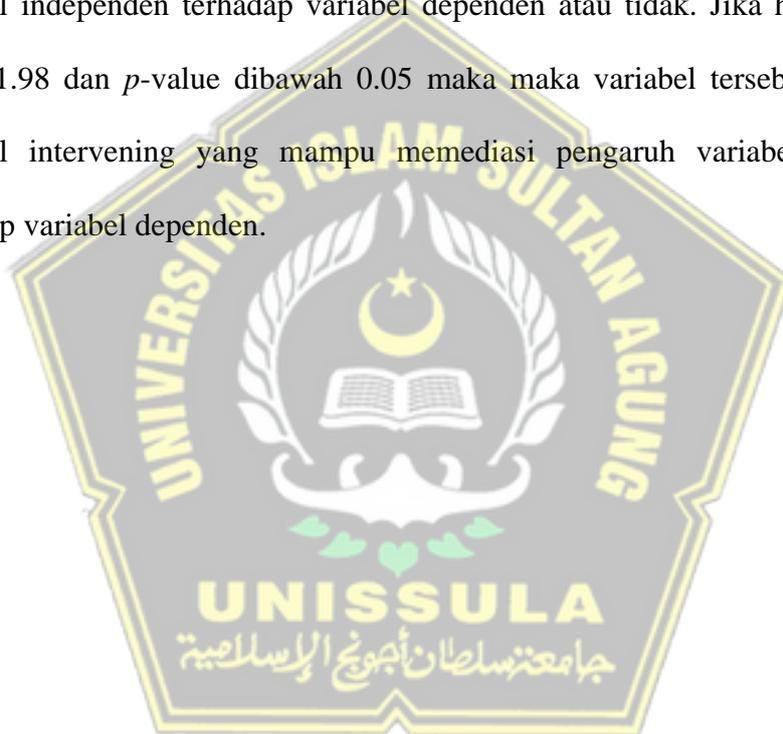
- a = Jalur variable independent (X₁) dan (X₂) dengan variable mediasi (Z)
- b = Jalur variable mediasi (Z) dengan variable dependen (Y)

SE_a = Standar error koefisien a

SE_b = Standar error koefisien b

Z = nilai t dari total pengaruh variable independent terhadap variable dependen melalui mediasi.

Dari hasil uji tersebut dapat dilihat dari nilai p-value untuk mengetahui apakah variabel tersebut menjadi variabel intervening yang mampu memediasi variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak. Jika hasil uji Sobel diatas 1.98 dan p-value dibawah 0.05 maka variabel tersebut merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

Data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 100 orang karyawan di Ningrat Batik Lasem. Seluruh kuesioner dibagikan kepada karyawan kemudian kuesioner diambil kembali setelah pengisian dilakukan oleh karyawan di Ningrat Batik Lasem. Berdasarkan 100 kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang cacat atau rusak berjumlah 0, sehingga 100 kuesioner dapat digunakan untuk melakukan analisis data. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner dibagikan	100	100
2.	Kuesioner diterima	100	100
3.	Kuesioner rusak/cacat	-	-
4.	Kuesioner dalam penelitian	100	100

Sumber : hasil olah data, 2021

3.5.8 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	29	29
Perempuan	71	71
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil olah data, 2021

Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 29 orang atau (29%) dan responden perempuan sebanyak 71 orang atau (71%). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan di Ningrat Batik Lasem lebih didominasi oleh perempuan dengan persentase 71%, sedangkan laki – laki dengan (29%). Dengan begitu walaupun terdapat selisih yang cukup besar yaitu sekitar 42%, hal ini tidak memunculkan bias gender laki – laki dan perempuan pada kinerja di Ningrat Batik Lasem.

4.1.1.2. Usia Responden

Tabel 4.3. Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 25 tahun	23	23
25 sampai 34 tahun	17	17
35 sampai 45 tahun	31	31
Lebih dari 45 tahun	29	29
Jumlah	100	100

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa keseluruhan usia responden yang sangat mendominasi yaitu responden yang berusia antara 35 – 45 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau (31%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ningrat Batik Lasem berada dalam usia produktif yang mana menjadi modal dalam memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	28	28
SMP	30	30
SMA/SMK	42	42
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan terakhir responden yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 42 orang. Karyawan dengan tingkat SMP sebanyak 30 orang. Dan sisanya adalah karyawan pada tingkat pendidikan SD. Hal ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan akhir karyawan Ningrat Batik Lasem sudah cukup baik, karena dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK, sudah menguasai dan mengembangkan skill tertentu, penuh tanggung jawab, dan lebih banyak pengalaman. Kemudian juga sebagian karyawan sudah didominasi dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sehingga, karyawan Ningrat Batik Lasem memiliki kualitas pendidikan yang baik dan dapat mendukung kualitas kuesioner dan penelitian ini.

4.1.1.4. Masa Kerja

Tabel 4.5. Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 3 tahun	22	22
3 sampai 5 tahun	10	10
5 sampai 10 tahun	31	31
Lebih dari 10 tahun	37	37

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerjanya kurang dari 3 tahun sebanyak 22 karyawan. Jumlah responden yang masa kerjanya antara 3 – 5 tahun sebanyak 10 karyawan. Selanjutnya jumlah responden yang lama kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 31 karyawan. Dan sisanya jumlah responden yang mana mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kinerja karyawan Ningrat Batik Lasem sebanyak 37 karyawan, dengan begitu karyawan yang sudah lama masa kerjanya biasanya sudah menguasai mekanisme kerja, hal ini dikarenakan mereka telah mempunyai banyak pengalaman tentang bagaimana cara yang terbaik untuk meningkatkan pekerjaannya.

3.5.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah statistik ringkasan yang secara kuantitatif menggambarkan atau meringkas fitur dari kumpulan informasi. Informasi dalam deskriptif statistic diperoleh dari jawaban responden terhadap masing – masing indikator variabel. Frekuensi masing – masing variabel dapat dihitung dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada lalu dibagi dengan 5 katagori yaitu SS, S, N, TS, dan STS.

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal – skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumusan diatas, maka interval dari kriteria rata – rata adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sangat rendah: 1,00 – 1,79

Rendah: 1,80 – 2,59

Sedang: 2,60 – 3,39

Tinggi: 3,40 – 4,19

Sangat tinggi: 4,20 – 5,00

4.1.2.1. Smart Working

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh. Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Smart Working	Perencanaan yang baik	X _{1.1}	31	55	13	1	0	100	416	4,16
	Perencanaan sesuai dengan program harian	X _{1.2}	31	47	20	2	0	100	407	4,07
	Skala Prioritas	X _{1.3}	35	51	12	2	0	100	419	4,19
	Adanya Ide	X _{1.4}	31	48	20	1	0	100	409	4,09
Rata – rata Variabel Smart Working X₁									4,1275	

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa rata – rata jawaban responden sebesar 4,1275 sehingga dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa smart working di Ningrat Batik Lasem sangat diperlukan bagi kinerja

karyawan dalam mendukung kinerja Sumber Daya Manusia di organisasi. Dengan skor tertinggi rata – rata 4,19 yaitu terdapat pada indikator skala prioritas. Kondisi ini menandakan bahwa karyawan di Ningrat Batik Lasem dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan skala prioritas atau sama halnya dengan mendahulukan pekerjaan yang penting dikerjakan terlebih dahulu. Smart working berperan penting dalam mengarahkan seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan berkualitas. Adapun skor rata – rata terendah terdapat pada indikator perencanaan program harian dan juga adanya ide sebesar 4,07 hal ini dikarenakan perencanaan harian karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan di perusahaan sebab terkadang ada kendala dalam mewujudkan dan merealisasikan rencana yang sebelumnya telah dibuat serta sulitnya untuk menciptakan ide – ide baru yang berbeda dari para pesaing usaha sejenis.

4.1.2.2. Motivasi Berprestasi

Tabel 4.7.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Motivasi Berprestasi (X ₂)	Tingginya tanggung jawab pribadi	X _{2.1}	26	58	14	2	0	100	408	4,08
	Kemampuan mengatasi ketidakpastian	X _{2.2}	23	57	18	2	0	100	401	4,01
	Kemampuan menghasilkan daya cipta	X _{2.3}	26	57	16	1	0	100	408	4,08
	Kecenderungan untuk bekerja keras	X _{2.4}	28	60	11	1	0	100	415	4,15
Rata – rata Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)									4,08	

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari Tabel 4.7. diatas rata – rata jawaban responden sebesar 4,08 sehingga, dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi di Ningrat Batik Lasem sangat diperlukan bagi kinerja karyawan dalam mendukung kinerja Sumber Daya Manusia di organisasi. Dengan skor tertinggi 4,15 yaitu terdapat pada indikator kecenderungan untuk bekerja keras. Hal ini mengindikasi bahwa karyawan sudah mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran dalam bentuk kerja keras ketika melaksanakan tugas serta pekerjaan mereka. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia yang berkualitas terhadap organisasinya. Kemudian rata – rata skor terendah adalah 4,01 terdapat pada indikator kemampuan dalam mengatasi ketidakpastian. Hal ini dikarenakan karyawan belum mampu menghadapi ketidakpastian mengenai usaha batik yang terkadang sepi peminat. Sehingga karyawan harus memikirkan solusi lain agar batik tersebut tetap laku di pasaran.

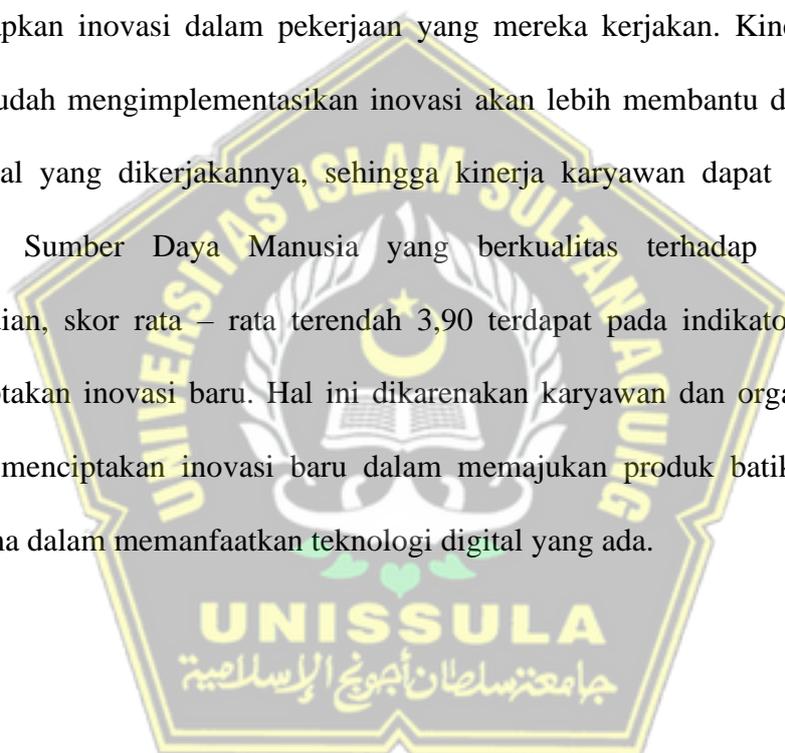
4.1.2.3. Kinerja Inovatif

Tabel 4.8.
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sim	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Kinerja Inovatif	Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru	Z ₁	15	61	23	1	0	100	390	3,90
	Komitmen pada kegiatan inovatif	Z ₂	18	61	17	4	0	100	393	3,93
	Kemampuan untuk mengimplementasikan inovasi	Z ₃	19	65	16	0	0	100	403	4,03
Rata – rata Variabel Kinerja Inovatif									3,953	

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari Tabel 4.8 diatas rata – rata jawaban dari responden sebesar 3,953 sehingga, dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja inovatif di Ningrat Batik Lasem sangat diperlukan bagi kinerja karyawan dalam mendukung kinerja Sumber Daya Manusia di organisasi. Dengan skor tertinggi 4,03 diperoleh pada indikator kemampuan untuk mengimplementasikan inovasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah memiliki ketrampilan menerapkan inovasi dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Kinerja karyawan yang sudah mengimplementasikan inovasi akan lebih membantu dan berdampak pada hal yang dikerjakannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang berkualitas terhadap organisasinya. Kemudian, skor rata – rata terendah 3,90 terdapat pada indikator kemampuan menciptakan inovasi baru. Hal ini dikarenakan karyawan dan organisasi kurang dalam menciptakan inovasi baru dalam memajukan produk batik yang dijual, terutama dalam memanfaatkan teknologi digital yang ada.



4.1.2.4. Kinerja SDM

Tabel 4.9.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sim	Jawaban					Jmlh Resp.	Skor	Rerata Skor
			5	4	3	2	1			
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	Mempertahankan standar kerja yang tinggi	Y ₁	33	54	12	1	0	100	419	4,19
	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Y ₂	31	58	11	0	0	100	420	4,20
	Mengelola perubahan dalam pekerjaan dengan sangat baik setiap situasi	Y ₃	28	62	10	0	0	100	418	4,18
	Berkomunikasi secara efektif dengan kolega untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan	Y ₄	30	56	14	0	0	100	416	4,16
	Memberikan bantuan kepada rekan kerja	Y ₅	22	68	9	1	0	100	411	4,11
Rata – rata Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)									4,168	

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa rata – rata jawaban dari responden sebesar 4,168 sehingga, dapat dikategorikan tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja SDM di Ningrat Batik Lasem sudah dinyatakan tinggi, dengan skor rata – rata 4,20 yaitu terdapat pada indicator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam mempertahankan standar kerja selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan skor

rata – rata paling rendah terdapat pada indikator memberi bantuan kepada rekan kerja yakni sebesar 4,11. Kemampuan dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menunjang kinerja dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya di rumah tanpa harus bekerja di tempat kerja, dan membawa segala keperluan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis statistik deskriptif untuk setiap variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10. berikut:

Tabel 4.10.
Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
1.	Smart Working	100	11	20	16,51	2,163
2.	Motivasi Berprestasi	100	12	20	16,32	1,959
3.	Kinerja Inovatif	100	7	15	11,86	1,576
4.	Kinerja Sumber Daya Manusia	100	15	25	20,84	2,154

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan pada 100 kuesioner yang telah didapatkan datanya, dapat diuraikan bahwa dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian dapat dikategorikan baik. Karena dapat dilihat dari nilai standar deviasi menyatakan secara menyeluruh total nilai standar deviasi tidak ada yang melebihi dua kali dari nilai mean (nilai rata – rata), berarti sudah bisa dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa smart

working, motivasi berprestasi, kinerja inovatif, dan kinerja sumber daya manusia di Ningrat Batik Lasem sudah baik berdasarkan persepsi responden.

4.1 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

R hitung dan r tabel dilihat untuk mengetahui uji validitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Smart Working	0.764	0.165	Valid
	0.732	0.165	
	0.728	0.165	
	0.754	0.165	
Motivasi Berprestasi	0.697	0.165	Valid
	0.760	0.165	
	0.742	0.165	
	0.685	0.165	
Kinerja Inovatif	0.832	0.165	Valid
	0.834	0.165	
	0.749	0.165	
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.720	0.165	Valid
	0.758	0.165	
	0.680	0.165	
	0.722	0.165	
	0.560	0.165	

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.11 didapatkan bahwa semua r hitung pada item masing masing indikator lebih dari r tabel (0.165). Artinya, semua indikator yakni

variabel Smart Working, Motivasi Berprestasi, Kinerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Smart Working	0.730	0.6	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0.693	0.6	Reliabel
Kinerja Inovatif	0.729	0.6	Reliabel
Kinerja Sumber Daya Manusia	0.724	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa semua variable yakni *Smart Working*, Motivasi Berprestasi, Kinerja Inovatif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia menghasilkan nilai cronbach alpha $> 0,6$. Sehingga kesimpulannya semua variabel adalah reliabel atau dipercaya.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.13
Uji Normalitas (Model 1)

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32950011
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.753

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.14
Uji Normalitas (Model 2)

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76692089
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.769
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.13 dan tabel 4.14 diatas, residual menghasilkan nilai 0,753 dan 0.595 diatas batas nilai 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

Uji Multikolinearitas (Model 1)

No	Variabel Penelitian	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1.	Smart Working	0,789	1,268
2.	Motivasi Berprestasi	0,789	1,268

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.16

Uji Multikolinearitas (Model 2)

No	Variabel Penelitian	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1.	Smart Working	0,753	1,327
2.	Motivasi Berprestasi	0,664	1,505
3.	Kinerja Inovatif	0,711	1,406

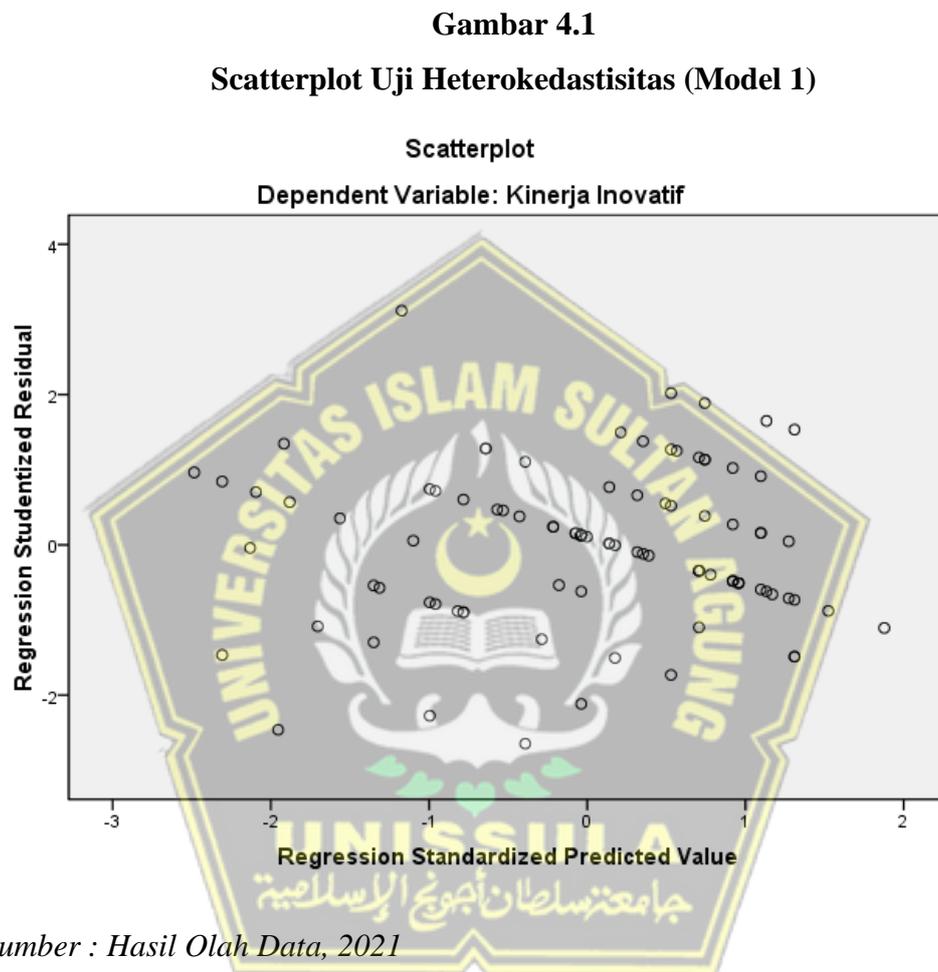
Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pada table 4.15 dan table 4.16 menunjukkan bahwa semua nilai tolerance lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF juga menunjukkan lebih kecil dari 10. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF artinya bahwa variabel smart working, motivasi berprestasi dan kinerja inovatif terhadap kinerja sumber daya manusia tidak terjadi problem multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

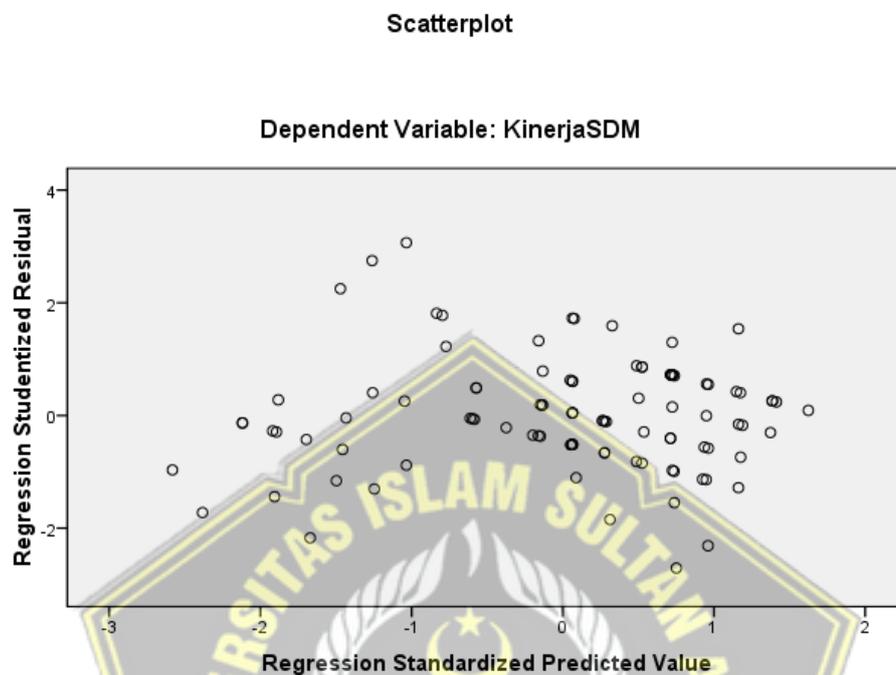
Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot.

Gambar 4.1 berikut ini menyajikan grafik scatterplot :



Dari Gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Gambar 4.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas (Model 2)



Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pada Gambar 4.2 terlihat titik tersebut juga tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi

Analisis regresi pada penelitian ini terdapat 2 model. Model 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif, sedangkan model 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh Smart Working, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun hasil analisis regresi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model 1)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien	T-hitung	Sig.
Kinerja Inovatif	Smart Working	0,206	2,133	0.035
	Motivasi Berprestasi	0,411	4,262	0.000

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka persamaan yang dibuat sebagai berikut:

$$Z = 0,206X_1 + 0,411X_2 + e$$

Hasil dari persamaan tersebut yaitu menunjukkan bahwa:

1. B_1 = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada Smart Working, maka Kinerja Inovatif juga akan semakin meningkat.
2. B_2 = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan Motivasi Berprestasi, maka Kinerja Inovatif juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.18
Uji Regresi Linier Berganda (Model 2)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien	T-hitung	Sig.
Kinerja Sumber Daya Manusia	Smart Working	0,262	2,720	0,008
	Motivasi Berprestasi	0,251	2,445	0,016
	Kinerja Inovatif	0,203	2,047	0,043

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang diperoleh, maka persamaan yang dibuat sebagai berikut:

$$Y = 0,262X_1 + 0,251X_2 + 0,203 Z + e_2$$

Hasil dari persamaan tersebut yaitu menunjukkan bahwa:

1. B_1 = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan pada Smart Working, maka Kinerja Sumber Daya Manusia juga akan semakin meningkat.
2. B_2 = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan Motivasi Berprestasi, maka Kinerja Sumber Daya Manusia juga akan semakin meningkat.
3. B_3 = bernilai positif, artinya adalah jika terjadi peningkatan Kinerja Inovatif, maka Kinerja Sumber Daya Manusia juga semakin meningkat.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil, maka variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai R^2 hampir mendekati angka 1, artinya variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen secara lebih rinci.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (Model 1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.274	1.343

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Besarnya pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Nilai Adjusted R Square adalah 0,274 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependent sebesar 27,4 %. Sedangkan sisanya yakni 72,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi (Model 2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.306	1.794

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Besarnya pengaruh Smart Working, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,306 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya yakni 69,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5.2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21
Hasil Uji Pengaruh Simultan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	F-Hitung	Sig.
Kinerja Inovatif	Smart Working Motivasi Berprestasi	19,692	0.000
Kinerja SDM	Smart Working Motivasi Berprestasi Kinerja Inovatif	15,567	0000

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.21 diketahui pada persamaan 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,692 serta nilai sig sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Smart Working dan Motivasi Berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Inovatif. Pada persamaan 2 diperoleh nilai F-hitung 15,567 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Smart Working, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Inovatif secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4.5.3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4.22

Uji Signifikansi Parameter Individual (Modal 1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.987	1.272		3.135	.002
	Smartworking	.150	.070	.206	2.133	.035
	MotivasiBerprestasi	.331	.078	.411	4.262	.000

a. Dependent Variable: KinerjaInovatif

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

$df = n - k = 100 - 4 = 96$, untuk pengujian dua sisi maka nilai t table sebesar 1.98.

1. Hipotesis 1

Pada tabel 4.22 diperoleh nilai t hitung variabel Smart Working sebesar 2,133. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $2,133 > 1,98$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Smart Working 0,035 lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya H_0 ditolak, maka variabel Smart Working secara statistic berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif.

2. Hipotesis 2

Pada tabel 4.22 diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Berprestasi sebesar 4,262. Hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $4,262 > 1,98$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Motivasi Berprestasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya H_0 ditolak, maka variabel Motivasi Berprestasi secara statistic berpengaruh terhadap Kinerja Inovatif.

Tabel 4.23

Uji Signifikan Parameter Individual (Model 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.726	1.783		4.893	.000
Smartworking	.261	.096	.262	2.720	.008
MotivasiBerprestasi	.278	.136	.251	2.445	.016
KinerjaInovatif	.276	.113	.203	2.047	.043

a. Dependent Variable:
KinerjaSDM

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

$df = n - k = 100 - 4 = 96$, untuk pengujian dua sisi maka nilai t tabel sebesar 1,98.

3. Hipotesis 3

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung variabel Smart Working sebesar $2,720 > 1,98$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Smart Working 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya uji H_0 ditolak, maka variabel Smart Working berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4. Hipotesis 4

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Berprestasi $2,445 > 1,98$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Motivasi Berprestasi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya uji H_0 ditolak, maka variabel Motivasi Berprestasi secara statistic berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

5. Hipotesis 5

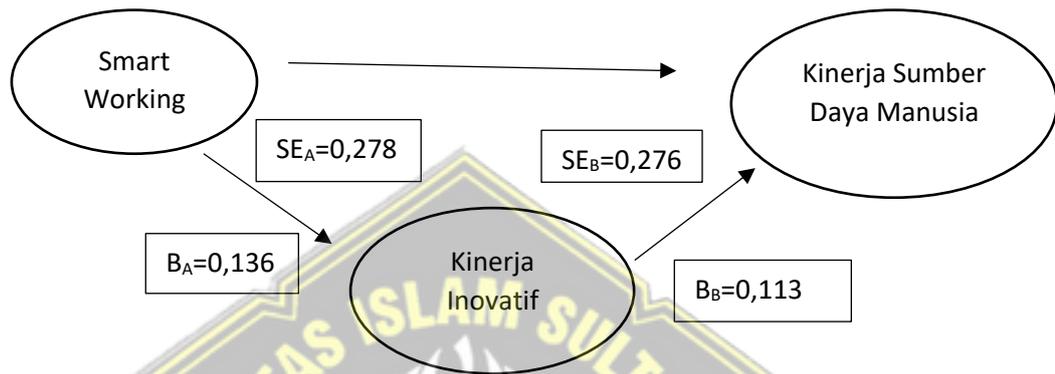
Pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung variabel Kinerja Inovatif $2,047 > 1,98$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi Kinerja inovatif 0,043 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji H_0 ditolak maka variabel Kinerja Inovatif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4.5.4. Hasil Uji Sobel Test

Untuk menguji apakah Kinerja Inovatif mampu menjadi variabel intervening antara Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia maka dilakukan uji sobel. Uji sobel test menggunakan aplikasi *calculation for the sobel test*. Variabel intervening dikatakan berpengaruh

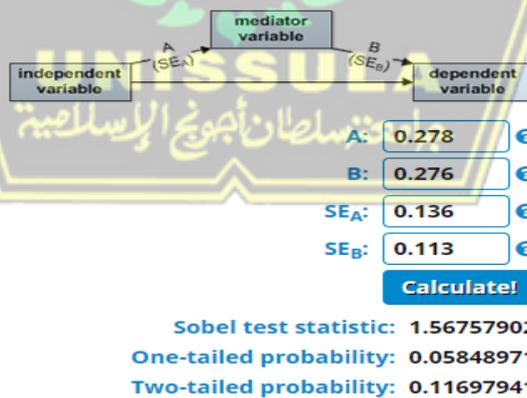
apabila test statistiknya lebih dari 1,98 dan pada *two tailed probability* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

a. Pengaruh Smart Working terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif.



Gambar 4.3

Persamaan Intervening Smart Working terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif



Keterangan:

B_A = Koefisien regresi Smart Working terhadap Kinerja Inovatif

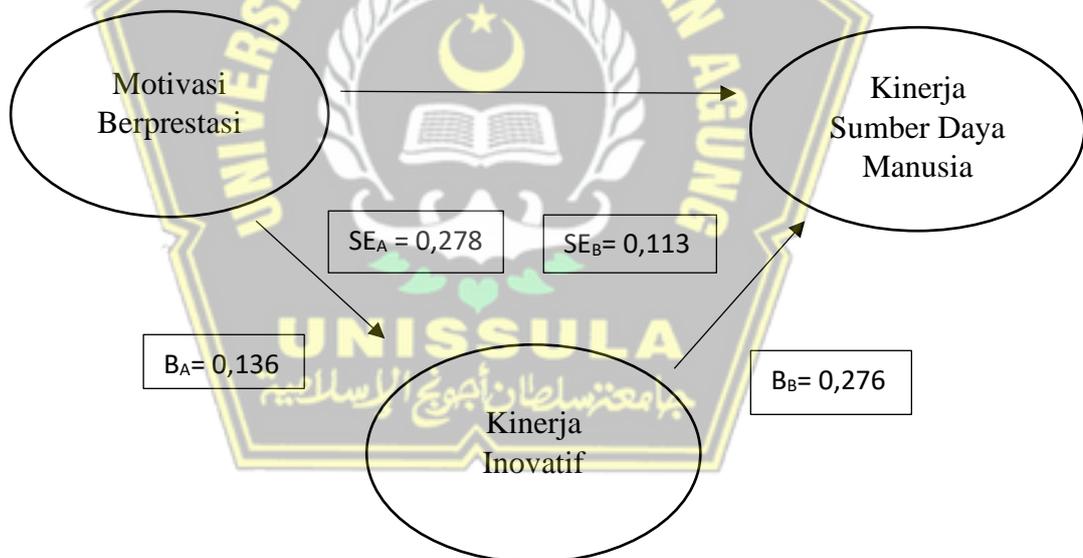
B_B = Koefisien regresi Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

SE_A = Standar error Smart Working terhadap Kinerja Inovatif

SE_B = Standar error Smart Working terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

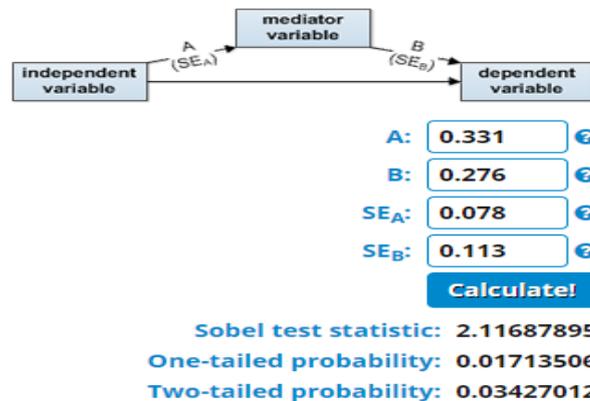
Dari hasil uji sobel test pada gambar diatas, nilai Test Statistic adalah sebesar 1,568. Dengan one tailed probability sebesar 0,058. Sehingga dapat diartikan bahwa Kinerja Inovatif mampu menjadi variabel intervening antara Smart Working dengan Kinerja SDM.

b. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif.



Gambar 4.4.

Persamaan Intervening Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif



Keterangan:

B_A = Koefisien regresi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif

B_B = Koefisien regresi Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

SE_A = Standar error Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif

SE_B = Standar error Kinerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil uji sobel test pada gambar diatas diperoleh nilai Test Statistic sebesar 2.117 dengan two tailed probability sebesar $0,0342 < 0,05$.

Dengan hasil tersebut maka artinya kinerja inovatif mampu menjadi variabel intervening antara motivasi berprestasi dengan kinerja SDM

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh antara *Smart Working* terhadap Kinerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *smart working* dengan kinerja inovatif. Artinya apabila *smart working* meningkat maka kinerja inovatif pun meningkat. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di ningrat batik memiliki kemampuan perencanaan yang baik terkait dengan strategi di ningrat batik sehingga akan mempengaruhi kemampuan dalam menciptakan inovasi baru. Selain itu, individu

yang bekerja di ningrat batik memiliki kepercayaan yang tinggi mengenai kemampuannya dalam menciptakan sebuah produk batik sehingga hal ini mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengimplementasikan inovasi baru. Kemudian individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu untuk merencanakan program serta memiliki skala prioritas dalam membuat keputusan mengenai kegiatan produksi batik sehingga hal ini mempengaruhi komitmen mereka untuk selalu melakukan kegiatan inovatif.

Hal tersebut mendukung penelitian dari Ferdinand (2004) menunjukkan bahwa sikap, perilaku dan budaya kerja cerdas diinteraksikan dengan pengembangan profesionalisme kerja yang baik akan menjadi modal intelektual dan modal emosional yang positif dengan berkinerja secara baik.

b. Pengaruh antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif

Hasil pengujian pada hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja inovatif. Artinya apabila motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja inovatif pun meningkat. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di ningrat batik memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga akan mempengaruhi dalam penciptaan inovasi baru. Selain itu, individu yang bekerja di ningrat batik juga bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, sehingga hal ini akan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengimplementasikan inovasi inovasi baru. Kemudian, individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu menghasilkan karya cipta berupa batik yang memiliki nilai jual tinggi serta kecenderungan untuk

bekerja keras dalam menghasilkan produk produk batik baru, sehingga hal ini akan mempengaruhi komitmen mereka pada kegiatan inovatif.

Hal tersebut mendukung penelitian Erik Andreas Saether (2019) dengan judul penelitian "*Motivational antecedents to high-tech R&D employees innovative work behavior: Self determined motivation, person-organizatiton support of creativity and pay justice*" hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsic berpengaruh positif dengan innovative work behavior dan akan memiliki hubungan terkuat dengan kinerja inovatif dari dua jenis motivasi otonom.

c. Pengaruh antara *Smart Working* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian pada hipotesis 3 terdapat pengaruh signifikan antara *smart working* terhadap kinerja SDM. Artinya apabila *smart working* meningkat, maka kinerja individu pun akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di ningrat batik memiliki kemampuan perencanaan yang baik terkait strategi di organisasi mereka sehingga hal ini mempengaruhi mereka untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi. Selain itu, individu tersebut memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat menyelesaikan beberapa produk sehingga hal ini membuat mereka dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kemudian individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu membuat perencanaan program yang bertujuan mengenalkan produk mereka kepada konsumen sehingga hal ini berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam

mengelola perubahan dalam pekerjaan dengan baik setiap kali situasi menuntut. Kemudian individu di ningrat batik juga memiliki skala prioritas yang tinggi dalam kegiatan produksi batik sehingga hal ini membuat individu tersebut mampu berkomunikasi secara efektif dengan kolega dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terkait operasional organisasi serta mampu memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta atau dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal ini mendukung penelitian dari Ferdinand (2004) menyatakan bahwa kesuksesan individu dalam menyelesaikan tugasnya ditentukan oleh pada sikap kerja keras, sikap kerja cerdas serta sikap kerja agresif. Kerja cerdas dapat diartikan sebagai suatu perilaku adaptif atau perilaku menyesuaikan diri (Sujan, Weitz dan Kumar,1994).

d. Pengaruh antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja SDM. Artinya apabila motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja SDM atau individu juga meningkat. Hal ini dilihat dari individu yang bekerja di ningrat batik memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga hal ini membuat individu tersebut dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi mereka. Selain itu, individu tersebut bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, sehingga hal ini membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta dapat mengelola perubahan dalam pekerjaan

setiap kali situasi menuntut. Individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu menghasilkan karya cipta berupa batik yang memiliki nilai jual tinggi serta kecenderungan untuk bekerja keras dalam menghasilkan produk produk batik baru, sehingga hal ini membuat mereka dapat berkomunikasi secara efektif dengan para kolega terkait masalah dan pengambilan keputusannya serta mampu memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika dibutuhkan untuk membantu penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Werdhiastutie et al (2020) yang menemukan bahwa faktor motivasi khususnya dalam motivasi berprestasi merupakan salah satu hal yang mendorong dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pemahaman tentang motivasi berprestasi pada individu dapat membantu meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi berprestasi menimbulkan harapan agar mampu mengelola pola pikir untuk menciptakan etika dan nilai kerja yang ada dalam organisasi.

e. Pengaruh antara Kinerja Inovatif dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja SDM. Artinya apabila motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja individu juga meningkat. Hal ini dilihat dari individu yang bekerja di ningrat batik mampu untuk menciptakan inovasi baru dalam produknya sehingga mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, individu yang

bekerja di ningrat batik juga mampu untuk mengimplementasikan inovasi baru yang sebelumnya sudah disusun sehingga mereka dapat mengatasi perubahan dalam pekerjaan dengan baik apabila situasi mendesak. Kemudian, para individu yang mampu untuk berkomitmen pada kegiatan inovatif dapat berpengaruh terhadap komunikasi mereka kepada para kolega serta dapat memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal ini mendukung penelitian dari Chung-Jen Chen & Jing-Wen Huang (2009) yang menyatakan bahwa praktik sumber daya manusia strategis berpengaruh positif dengan kinerja inovasi.

f. Pengaruh Smart Working terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif sebagai variable intervening

Hasil pengujian hipotesis ini menemukan bahwa ada kinerja inovatif mampu memediasi hubungan antara smart working dengan kinerja sumber daya manusia. Hal ini berdasarkan dari individu yang bekerja di ningrat batik memiliki kemampuan perencanaan yang baik terkait dengan strategi di ningrat batik sehingga akan mempengaruhi kemampuan dalam menciptakan inovasi baru sehingga mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu, individu yang bekerja di ningrat batik memiliki kepercayaan yang tinggi mengenai kemampuannya dalam menciptakan sebuah produk batik sehingga hal ini membuat kemampuan mereka dalam mengimplementasikan inovasi baru akan meningkat sehingga akan mereka dapat mengelola perubahan pekerjaan dengan baik apabila situasi mendesak. Kemudian individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu untuk

merencanakan program serta memiliki skala prioritas dalam membuat keputusan mengenai kegiatan produksi batik sehingga hal ini membuat mereka komitmen untuk selalu melakukan kegiatan inovatif sehingga mereka dapat berkomunikasi secara efektif terhadap para kolega serta saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini mendukung penelitian dari Ferdinand (2004) menunjukkan bahwa bahwa budaya kerja cerdas dapat diaplikasikan dengan perwujudan kerja yang baik akan menjadi modal yang positif sehingga dapat menciptakan inovasi dalam bekerja yang untuk berkinerja secara baik.

g. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kinerja Inovatif sebagai variable intervening

Hasil pengujian hipotesis ini menemukan bahwa ada kinerja inovatif mampu memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja sumber daya manusia. Hal ini dilihat dari individu yang bekerja di batik memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka akan mempengaruhi dalam penciptaan inovasi baru, hal ini akan membuat mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu, individu yang bekerja di ningrat batik juga bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, sehingga hal ini akan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengimplementasikan inovasi inovasi baru yang mana akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola perubahan dalam pekerjaan apabila situasi mendesak. Kemudian, individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu

menghasilkan karya cipta berupa batik yang memiliki nilai jual tinggi serta kecenderungan untuk bekerja keras dalam menghasilkan produk produk batik baru, sehingga hal ini akan mempengaruhi komitmen mereka pada kegiatan inovatif, hal ini akan meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif kepada para kolega serta mereka dapat saling membantu kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini mendukung penelitian dari Aloysius (2012) bahwa motivasi berprestasi adalah kemampuan individu dalam mempertahankan kemampuan pribadi, mampu mengatasi berbagai rintangan dan tantangan, dan bertujuan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi motivasi berprestasi individu, maka ia akan menjadi seseorang yang kreatif dan inovatif. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi menjadi unsur yang sangat penting dan krusial dalam rangka mewujudkan individu yang berkualitas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan terlihat dari semangat, keinginan, energi, serta perilaku inovatif yang besar dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. *Smart working* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif. Kemampuan perencanaan yang baik terkait dengan strategi di ningrat batik meningkatkan kemampuan dalam menciptakan inovasi baru. Selain itu, kepercayaan yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengimplementasikan inovasi baru. Perencanaan program dan skala prioritas dalam membuat keputusan mengenai kegiatan produksi batik mempengaruhi komitmen individu untuk selalu melakukan kegiatan inovatif.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja inovatif. Tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi dalam penciptaan inovasi baru di ningrat batik. Individu yang bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, akan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengimplementasikan inovasi inovasi baru. Kemudian, individu yang bekerja di ningrat batik juga mampu menghasilkan karya cipta berupa batik yang memiliki nilai jual tinggi serta kecenderungan untuk bekerja keras dalam menghasilkan produk produk batik baru, sehingga hal ini akan mempengaruhi komitmen mereka pada kegiatan inovatif.

3. *Smart working* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kemampuan perencanaan yang baik terkait strategi mempengaruhi mereka untuk tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi. Individu di ningrat batik memiliki skala prioritas yang tinggi dalam kegiatan produksi batik sehingga hal ini membuat individu tersebut mampu berkomunikasi secara efektif dengan kolega dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terkait operasional organisasi serta mampu memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta atau dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan membuat individu tersebut dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi mereka. Selain itu, individu tersebut bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, sehingga hal ini membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta dapat mengelola perubahan dalam pekerjaan setiap kali situasi menuntut.
5. Kinerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Individu yang bekerja di ningrat batik mampu menciptakan inovasi baru dalam produknya sehingga mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi. Selain itu, individu yang mampu untuk mengimplementasikan inovasi baru yang sebelumnya sudah disusun sehingga mereka dapat mengelola perubahan dalam pekerjaan dengan baik apabila situasi mendesak.

6. Kinerja inovatif dapat memediasi hubungan antara *smart working* dengan kinerja sumber daya manusia. Individu yang memiliki kemampuan perencanaan yang baik terkait dengan strategi di ningrat batik akan mempengaruhi kemampuan dalam menciptakan inovasi baru sehingga mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selain itu, individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi mengenai kemampuannya membuat kemampuan mereka dalam mengimplementasikan inovasi baru akan meningkat sehingga akan mereka dapat mengelola perubahan pekerjaan dengan baik apabila situasi mendesak.
7. Kinerja inovatif dapat memediasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja sumber daya manusia. Individu yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan akan mempengaruhi dalam penciptaan inovasi baru, hal ini akan membuat mereka dapat mempertahankan standar kerja yang tinggi. Selain itu, individu yang bekerja di ningrat batik juga bersedia untuk mengatasi ketidakpastian terutama terkait pasar dan konsumen batik, sehingga hal ini akan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengimplementasikan inovasi inovasi baru yang mana meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola perubahan dalam pekerjaan apabila situasi mendesak.

5.2. Implikasi Manajerial

Para pemimpin dan manajer di berbagai organisasi harus bisa menciptakan situasi dan mengelola individu dalam berbisnis dengan bekerja sama. Karena dengan adanya *smart working*, motivasi berprestasi dan kinerja

inovatif akan membantu individu dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja individu merupakan asset penting bagi berjalannya suatu usaha di organisasi. Hal ini tentu saja perlu adanya pola kerja cerdas (*smart working*) dan motivasi berprestasi yang harus dibentuk oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Karena dengan *smart working* karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan menggunakan perencanaan disetiap program kerja dan juga menggunakan skala prioritas dalam semua pekerjaan agar lebih terstruktur dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi berprestasi adalah usaha yang dilakukan individu untuk dalam mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Maka semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang maka karyawan akan menjadi seseorang yang kreatif dan inovatif. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki semangat, dan seoptimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian ini bahwa *smart working*, motivasi berprestasi dan kinerja inovatif akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

5.3. Saran

Beberapa saran yang dapat mengatasi beberapa persoalan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Terkait dengan *smart working*, sebaiknya para individu yang bekerja di Ningrat Batik harus ditingkatkan kemampuannya dalam perencanaan sesuai dengan program harian. Perencanaan menjadi aspek paling penting karena segala ide atau konsep untuk mencapai tujuan tertuang dalam perencanaan.

Juga menjadi paling dasar karena melalui perencanaan, segala hal yang akan dilakukan bisa diukur dan diprediksi secara baik dan akurat. Sehingga produksi dan pemasaran di ningrat batik akan berjalan lancar.

2. Terkait dengan motivasi berprestasi, sebaiknya para individu yang bekerja di Ningrat Batik harus ditingkatkan kemampuannya dalam mengatasi ketidakpastian dengan cara menetapkan tujuan yang tinggi. Ningrat Batik harus memiliki tujuan yang jelas, sehingga individu yang menjalankan organisasi tahu apa yang ingin dicapai. Selain itu, Ningrat Batik juga harus mendorong individu mereka agar selalu mengembangkan kemampuannya dalam menciptakan produk batik agar produk produk yang dihasilkan bisa menembus pasar pasar bahkan ke kancan internasional.
3. Terkait dengan kinerja inovatif, sebaiknya individu yang bekerja di Ningrat Batik harus ditingkatkan kemampuannya dalam menciptakan inovasi inovasi baru, dengan cara mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dari instansi-instansi atau pemerintah yang memberikan pelatihan mengenai inovasi teknik membatik yang dapat menambah nilai seni yang tinggi pada produk batik. Selain memperhatikan dan menjaga kualitas produk, Ningrat Batik juga harus selalu memantau dan mengikuti perkembangan selera konsumen terutama yang berkaitan dengan desain, dengan mengikuti pameran, event-event atau seminar diharapkan akan memperoleh inspirasi serta informasi mengenai perkembangan selera konsumen.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian mendatang dalam mengatasi beberapa keterbatasan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya harus menggunakan lebih banyak variabel contohnya smart worker, orientasi pembelajaran, motivasi intrinsic, dan perilaku inovatif sehingga mampu memperkuat suatu penelitian.
2. Pengumpulan data bisa dilakukan melalui wawancara yang lebih mendalam, agar mendapatkan informasi yang berarti dari para responden.
3. Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.
4. Untuk penelitian selanjutnya bisa diteliti lagi pada bidang industry lain yang mana terkait cara meningkatkan kinerja karyawan bagi berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius, S. M. C. M. 2012. Self Motivation For Achievement And Its Impact On The Employees' Performance And Satisfaction Conference Paper in SSRN Electronic Journal doi: 10.2139/ssrn.2186389 Vol 167 ,1-7
- Chell, E (2008) 'The nascent entrepreneur, business development and the role of human resource', International Handbook of Entrepreneurship and HRM, pp.21 – 46.
- Chen, C.-J., & Huang, J.-W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance – The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*.62(1), 104-114.
- Ellitan, Lena & Anatan, Lina. 2009. *Manajemen Inovasi: Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia* Alfabeta, Bandung.
- Ferdinand, Augusty. T., (2004). Kualitas Strategi Pemasaran Sebuah Studi Pendahuluan. *Jurnal Sain Pemasaran Indonesia*, I (1): 107-119.
- Fontana, A. (2011). *Innovate We Can! Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai*. Edisi Revisi. Penerbit Cipta Inovasi Sejahtera. Bekasi.
- Gagne, Roberth, M. (2005). *The Conditions of Learning and Teory of Intruction* Fourth edition of New York CBS College Publishing.
- Ghozali, Imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Grewal, R. (2000). The role of the social-identity function of atitudes in consumer innovativeness and opinion leadership. *Journal of Economic Psychology*, 21, 233 – 252.
- Humphreys, P., Mcadam, R., & Leckey, J. (2005). Longitudinal evaluation of innovation implementation in SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 8(3), 283 – 304.
<https://doi.org/10.1108/14601060510610162>
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort – reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287 – 302.
- Kakui, I. M., Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2018). EFFECTS OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR: A CASE OF NATIONAL CEREALS AND PRODUCE BOARD. *Strategic Journals*, 3(3), 1-18.
- kechi, P. A. J., & Dialoke, I. (2017). Effects of Career Growth on Employees Performance: A Study of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 5(7), 8-18. <https://doi.org/10.12816/0037246>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakary, 2013.
- Mathis, Robert L, & Jackson, Jhon H. (2006). Human Resource Management, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- McClelland, David. 1961. The Achieving Society. New Jersey: Van Nonstand Company, Inc.
- 1996. The Achieving Society. New Jersey: Van Nonstand Company, Inc.
- McTruck, R. H., & Morgan, G. A. 1995. Mastery Motivation: Origins, Conceptualizations, and Applications. New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Momeni, M., Ebrahimpour, D. H., & Ajirloo, D. M. B. (2014). Surveying the impact of inferential organizational justice on innovative work behavior. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 2(9).
- Muzakki Mukhammad Hilmi, dkk. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya.
- Notoatmojo, S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016) Workplace Spirituality and Employee Job Behaviour. *Paradigm*, 20(2), 159-175.
<https://doi.org/10.1177/0971890716670721>
- Reybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. In *Review of Managerial Science* (Vol. 13).
<https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Robbins Stephen, P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self determined motivation, person-organization fit, organizational support of creativity, and pas justice. *The Journal of High Technology Management Research*
- Sujan. H, Barton. A. Weitz & Nirmalya Kumar (1994). Learning Orientation Working Smart and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58: 39-52
- Sugiyono, Prof., Dr. (2012) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta, CV.
- Werdhiastutie, A., Suhardi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747 – 752.
- Wibawa, H. T., Rahardja, E., & Sukresna, I. M. (2018). *THE INFLUENCE OF SALES TRAINING QUALITY, SALES EXPERIENCE, AND SMART WORKING ON SALESMAN PERFORMANCE*. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 16(2). 126. doi:10.14710/jspi.v16i2.126-144
- Widodo. 2014. Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas Dalam Konteks Teknologi Informasi Vol 13.
- Wang, R.T. Lin, C.P., (2012), "Understanding innovation performance and its Antecedents: A Socio-Cognitive Model". *Journal of Engineering and Technology Management*.29.210-225.
- Wijono, S. (2010). Psikologi industry & organisasi. Kencana.



Lampiran 1. Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA INOVATIF PADA BATIK NINGRAT LASEM

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, sedang melakukan penelitian tentang pengaruh smart working dan motivasi berprestasi terhadap kinerja inovatif pada Batik Ningrat Lasem.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penulis mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata – mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,



Wulan Yudha Fitriana
30401700262

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama =(Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin = laki-laki perempuan
3. Usia = < 25 tahun 35-45 tahun
 25-34 tahun > 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir = SD SMA S1
 SMP D3 S2
5. Lama Bekerja = < 3 tahun 5 – 10 tahun
 3 – 5 tahun > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Cukup Setuju (CS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pertanyaan

Petunjuk:

Berikan penilaian Bapak/Ibu/Saudara selama menjalani pekerjaan sehari-hari dengan kriteria sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

Kuesioner Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Jawaban						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan							
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan dengan tepat waktu							
3.	Saya mampu mengelola perubahan dalam pekerjaan dengan sangat baik setiap kali situasi menuntut							
4.	Saya berkomunikasi secara efektif dengan kolega untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan							
5.	Saya dalam bekerja memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika dibutuhkan							

Kuesioner Kinerja Inovatif

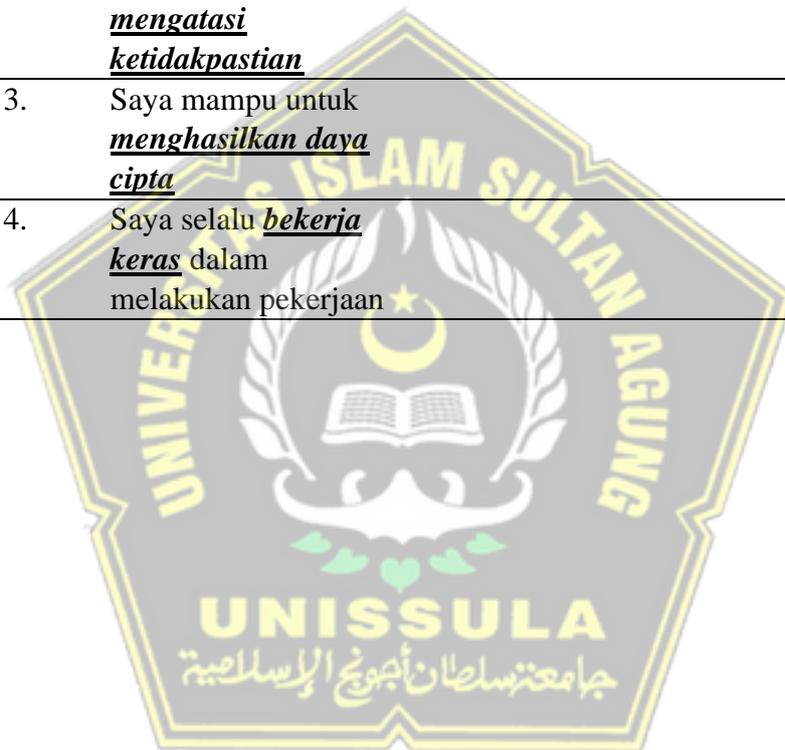
No	Pernyataan	Jawaban						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1.	Saya dalam bekerja <u>mampu untuk menciptakan inovasi baru</u>							
2.	Saya dalam bekerja mampu untuk <u>mengimplementasikan inovasi</u>							
3.	Saya dalam bekerja terdapat <u>hubungan antara kinerja</u>							

Kuesioner Smart Working

No	Pernyataan	Jawaban						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1.	Saya dalam bekerja <u>perencanaan yang baik</u> kerja sesuai dengan program kinerja							
2.	Saya dalam <u>perencanaan program</u> terdapat kesesuaian dengan program harian							
3.	Saya dalam bekerja sesuai dengan <u>skala prioritas</u>							
4.	Saya dalam bekerja dengan mengembangkan ide							

Kuesioner Motivasi Berprestasi

No	Pernyataan	Jawaban						
		STS	1	2	3	4	5	SS
1.	Saya dalam bekerja, <u>bertanggung jawab</u> atas pekerjaan yang sedang dilakukan.							
2.	Saya dalam bekerja mampu untuk <u>mengatasi ketidakpastian</u>							
3.	Saya mampu untuk <u>menghasilkan daya cipta</u>							
4.	Saya selalu <u>bekerja keras</u> dalam melakukan pekerjaan							



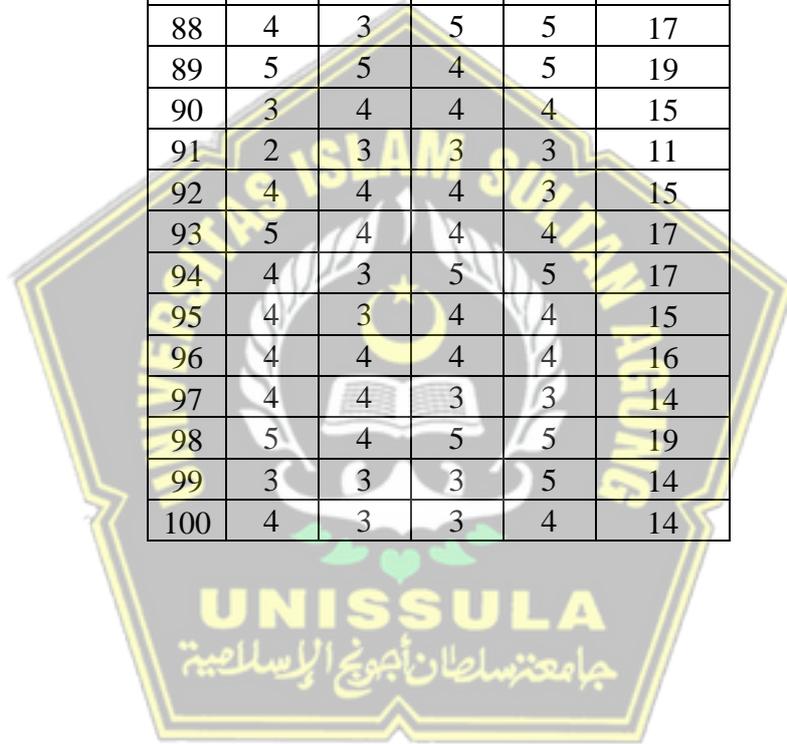
Lampiran 2: Tabulasi Data

Tabulasi Data Variabel *Smart Working*

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	5	4	4	4	17
2	5	4	5	4	18
3	4	4	5	5	18
4	4	4	5	4	17
5	5	4	5	4	18
6	5	5	4	5	19
7	4	5	5	4	18
8	4	4	4	3	15
9	4	3	4	3	14
10	4	3	4	4	15
11	3	5	5	4	17
12	4	5	4	4	17
13	5	5	5	5	20
14	4	3	4	3	14
15	4	4	4	4	16
16	4	5	4	3	16
17	4	4	5	4	17
18	5	4	5	4	18
19	4	4	5	5	18
20	4	4	3	4	15
21	4	4	4	5	17
22	4	5	4	5	18
23	5	5	4	5	19
24	3	3	3	3	12
25	4	5	4	5	18
26	4	4	4	3	15
27	5	4	5	4	18
28	4	5	4	4	17
29	4	4	5	4	17
30	5	5	4	5	19
31	5	4	4	4	17
32	4	4	4	5	17
33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	5	18
35	4	5	4	4	17

36	3	2	3	4	12
37	4	4	4	4	16
38	5	5	4	5	19
39	4	5	4	4	17
40	4	4	3	3	14
41	3	5	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	3	5	3	4	15
44	4	5	4	5	18
45	5	4	5	4	18
46	4	5	4	5	18
47	3	3	3	3	12
48	4	4	4	4	16
49	3	3	4	3	13
50	4	4	4	4	16
51	4	3	4	4	15
52	5	4	4	4	17
53	4	4	5	4	17
54	5	4	5	5	19
55	4	4	5	5	18
56	5	5	4	5	19
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	3	15
59	5	4	5	4	18
60	3	3	4	5	15
61	3	4	2	3	12
62	4	3	3	3	13
63	5	5	5	4	19
64	4	4	5	4	17
65	3	3	4	3	13
66	5	4	4	4	17
67	4	4	5	5	18
68	4	3	4	3	14
69	5	5	5	4	19
70	4	4	5	4	17
71	5	3	5	5	18
72	5	5	4	5	19
73	4	5	5	5	19
74	4	3	3	4	14
75	5	5	5	4	19
76	4	5	5	4	18

77	4	4	5	4	17
78	5	5	5	5	20
79	4	4	4	4	16
80	5	5	4	4	18
81	5	5	5	5	20
82	3	2	4	2	11
83	4	5	5	3	17
84	5	5	5	5	20
85	4	4	4	3	15
86	5	4	5	5	19
87	4	3	2	3	12
88	4	3	5	5	17
89	5	5	4	5	19
90	3	4	4	4	15
91	2	3	3	3	11
92	4	4	4	3	15
93	5	4	4	4	17
94	4	3	5	5	17
95	4	3	4	4	15
96	4	4	4	4	16
97	4	4	3	3	14
98	5	4	5	5	19
99	3	3	3	5	14
100	4	3	3	4	14



Tabulasi Data Variabel Motivasi Berprestasi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	4	4	4	4	16
2	5	4	5	5	19
3	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	16
5	5	4	5	5	19
6	4	5	3	5	17
7	4	3	3	4	14
8	4	3	4	4	15
9	4	3	4	4	15
10	5	4	5	4	18
11	4	4	4	4	16
12	4	3	4	4	15
13	4	3	4	5	16
14	3	4	3	4	14
15	4	4	5	5	18
16	4	4	4	4	16
17	3	5	5	5	18
18	4	3	4	3	14
19	5	5	4	4	18
20	4	4	3	3	14
21	4	4	5	5	18
22	4	5	5	4	18
23	4	4	4	5	17
24	2	3	4	4	13
25	5	5	3	3	16
26	4	3	4	4	15
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	5	5	5	4	19
32	4	4	4	4	16
33	4	3	3	4	14
34	4	5	5	5	19
35	4	4	4	4	16
36	3	2	3	4	12
37	5	5	3	4	17

38	4	4	5	5	18
39	5	5	4	4	18
40	3	3	4	5	15
41	5	5	4	5	19
42	5	4	5	5	19
43	3	3	4	3	13
44	4	4	4	5	17
45	4	4	4	4	16
46	4	5	4	5	18
47	4	4	4	5	17
48	4	4	4	4	16
49	4	3	2	3	12
50	4	4	3	3	14
51	4	4	5	4	17
52	4	4	4	4	16
53	5	4	4	4	17
54	5	5	4	4	18
55	4	4	5	4	17
56	4	4	5	5	18
57	4	4	5	4	17
58	4	3	4	4	15
59	4	5	5	5	19
60	5	5	5	4	19
61	3	4	3	4	14
62	4	2	3	3	12
63	5	4	4	4	17
64	4	5	5	4	18
65	2	4	3	4	13
66	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	16
68	3	3	4	4	14
69	3	4	4	4	15
70	4	4	4	4	16
71	5	4	4	5	18
72	5	4	4	4	17
73	5	5	4	4	18
74	5	4	4	4	17
75	3	4	4	4	15
76	4	4	5	4	17
77	4	4	4	4	16
78	5	4	4	5	18

79	3	4	4	3	14
80	4	5	4	4	17
81	3	4	3	4	14
82	3	4	4	5	16
83	5	4	4	4	17
84	4	5	4	5	18
85	4	4	4	4	16
86	4	3	5	4	16
87	4	4	4	3	15
88	4	3	3	4	14
89	5	5	5	5	20
90	4	4	4	4	16
91	4	4	3	3	14
92	3	3	4	2	12
93	5	5	5	4	19
94	4	4	4	4	16
95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	4	19
97	3	3	3	3	12
98	4	4	4	5	17
99	4	4	4	4	16
100	4	4	5	5	18

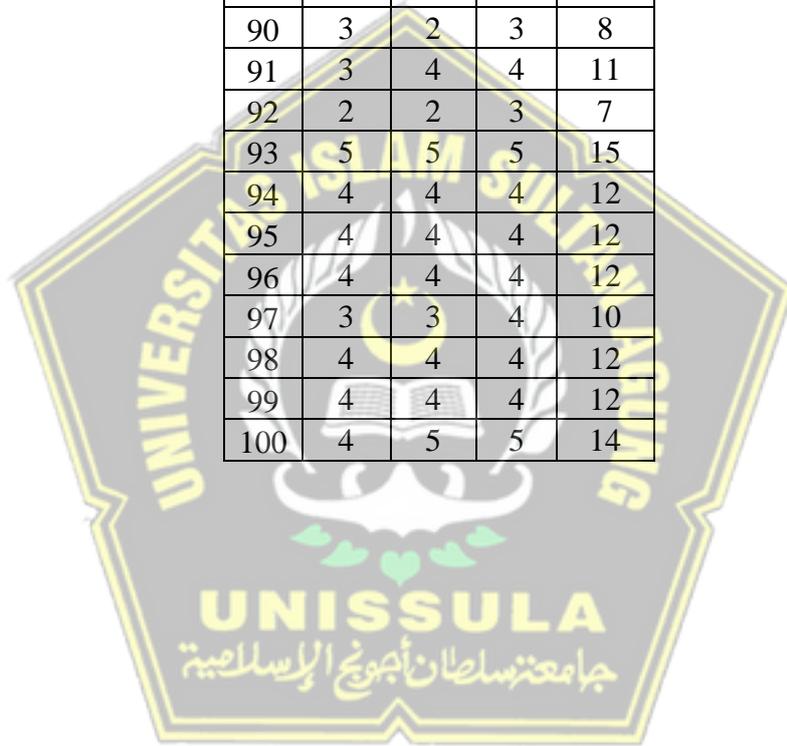


Tabulasi Data Variabel Kinerja Inovatif

No	Z1	Z2	Z3	Total
1	4	3	4	11
2	4	4	3	11
3	5	4	4	13
4	4	4	4	12
5	3	4	4	11
6	4	4	4	12
7	4	4	5	13
8	3	4	3	10
9	3	3	4	10
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	3	5	12
13	4	4	5	13
14	3	3	3	9
15	5	5	4	14
16	4	4	4	12
17	4	4	5	13
18	4	4	5	13
19	4	4	4	12
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	4	4	4	12
23	4	5	5	14
24	3	4	4	11
25	4	3	5	12
26	4	4	4	12
27	4	5	4	13
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	4	3	5	12
36	4	3	4	11
37	4	4	4	12

38	5	5	4	14
39	5	5	4	14
40	4	5	3	12
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	3	4	4	11
44	5	5	5	15
45	4	4	4	12
46	4	5	5	14
47	4	4	4	12
48	4	4	4	12
49	3	2	3	8
50	3	4	3	10
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	5	4	13
55	5	4	5	14
56	4	5	4	13
57	3	3	4	10
58	3	3	4	10
59	4	4	4	12
60	5	4	3	12
61	3	3	3	9
62	4	3	4	11
63	4	4	4	12
64	5	5	4	14
65	4	4	4	12
66	3	3	3	9
67	5	3	4	12
68	3	3	4	10
69	4	4	4	12
70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	4	4	3	11
73	4	4	4	12
74	3	4	4	11
75	4	4	4	12
76	3	4	3	10
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12

79	3	2	3	8
80	4	4	5	13
81	4	3	3	10
82	3	4	4	11
83	5	4	5	14
84	3	5	5	13
85	4	5	4	13
86	5	4	4	13
87	3	4	3	10
88	3	3	4	10
89	4	4	4	12
90	3	2	3	8
91	3	4	4	11
92	2	2	3	7
93	5	5	5	15
94	4	4	4	12
95	4	4	4	12
96	4	4	4	12
97	3	3	4	10
98	4	4	4	12
99	4	4	4	12
100	4	5	5	14

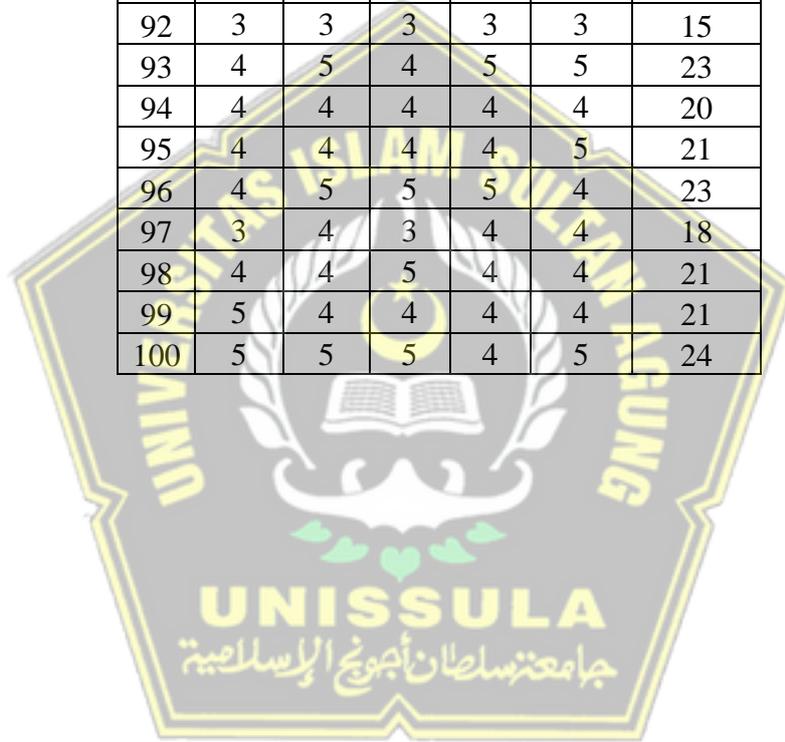


Tabulasi Data Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	4	23
3	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	5	24
6	4	5	5	5	4	23
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	4	3	4	17
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	5	4	4	23
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	4	4	4	18
15	3	3	3	4	4	17
16	4	4	4	4	4	20
17	3	4	4	4	4	19
18	3	4	4	5	4	20
19	5	4	5	5	4	23
20	5	4	5	4	4	22
21	5	4	4	5	4	22
22	4	5	5	5	4	23
23	5	4	5	4	4	22
24	4	4	4	3	3	18
25	3	5	5	4	4	21
26	4	4	4	5	3	20
27	4	4	5	5	4	22
28	3	4	3	4	4	18
29	4	4	4	4	5	21
30	5	5	5	4	4	23
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	4	5	22
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	4	23
35	5	5	3	4	5	22
36	4	3	4	3	4	18
37	4	5	5	5	5	24
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	5	21

40	5	4	5	4	5	23
41	4	5	4	5	5	23
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	5	4	21
49	3	3	4	3	3	16
50	5	4	4	4	3	20
51	4	4	4	5	4	21
52	5	5	5	5	4	24
53	5	4	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	4	5	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	3	4	18
59	4	4	4	4	4	20
60	4	3	3	4	4	18
61	3	4	4	3	4	18
62	4	4	3	3	2	16
63	4	4	5	5	3	21
64	5	5	4	5	4	23
65	3	3	4	4	4	18
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	3	4	5	20
68	4	5	5	4	5	23
69	4	5	4	4	4	21
70	4	4	4	4	4	20
71	4	5	4	5	4	22
72	4	4	3	4	5	20
73	4	4	4	4	5	21
74	5	4	4	4	4	21
75	4	4	4	5	4	21
76	5	4	4	4	5	22
77	5	4	4	4	4	21
78	5	4	4	5	5	23
79	4	3	3	3	4	17
80	5	4	4	3	4	20

81	4	5	4	3	4	20
82	4	4	4	4	3	19
83	5	4	5	5	4	23
84	4	5	4	5	4	22
85	4	5	4	4	4	21
86	5	4	5	5	4	23
87	2	3	4	3	3	15
88	5	5	5	4	4	23
89	5	5	4	5	4	23
90	4	5	5	5	5	24
91	4	5	4	3	3	19
92	3	3	3	3	3	15
93	4	5	4	5	5	23
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	5	21
96	4	5	5	5	4	23
97	3	4	3	4	4	18
98	4	4	5	4	4	21
99	5	4	4	4	4	21
100	5	5	5	4	5	24



Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data

Hasil Uji Validitas

Smart Working

Correlations

		Smartworking	Smartworkin g	Smartworking	Smartworkin g	Smartworking
Smartw orking	Pearson Correlation	1	.424**	.454**	.434**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Smartw orking	Pearson Correlation	.424**	1	.322**	.397**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Smartw orking	Pearson Correlation	.454**	.322**	1	.403**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Smartw orking	Pearson Correlation	.434**	.397**	.403**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Smartw orking	Pearson Correlation	.764**	.732**	.728**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi Berprestasi

Correlations

		Motivasi Berprestasi				
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	1	.455**	.310**	.223*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.026	.000
	N	100	100	100	100	100
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.455**	1	.380**	.332**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.310**	.380**	1	.461**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.223*	.332**	.461**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.697**	.760**	.742**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Inovatif

Correlations

	KinerjaInovatif	KinerjaInovatif	KinerjaInovatif	KinerjaInovatif
KinerjaInovatif Pearson Correlation	1	.556**	.457**	.832**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	100	100	100	100
KinerjaInovatif Pearson Correlation	.556**	1	.410**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	100	100	100	100
KinerjaInovatif Pearson Correlation	.457**	.410**	1	.749**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	100	100	100	100
KinerjaInovatif Pearson Correlation	.832**	.834**	.749**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Sumber Daya Manusia

Correlations

	KinerjaSDM	KinerjaSDM	KinerjaSDM	KinerjaSDM	KinerjaSDM	KinerjaSDM
	M	M	M	M	M	M
KinerjaSDM Pearson Correlation	1	.438**	.392**	.345**	.253*	.720**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.000
N	100	100	100	100	100	100
KinerjaSDM Pearson Correlation	.438**	1	.424**	.449**	.301**	.758**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KinerjaSDM	Pearson Correlation	.392**	.424**	1	.398**	.146	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.146	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KinerjaSDM	Pearson Correlation	.345**	.449**	.398**	1	.274**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KinerjaSDM	Pearson Correlation	.253*	.301**	.146	.274**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.146	.006		.000
	N	100	100	100	100	100	100
KinerjaSDM	Pearson Correlation	.720**	.758**	.680**	.722**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Smart Working

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

Motivasi Berprestasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	4

Kinerja Inovatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	3

Kinerja Sumber Daya Manusia

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.987	1.272		3.135	.002		
Smartworking	.150	.070	.206	2.133	.035	.789	1.268
MotivasiBerprestasi	.331	.078	.411	4.262	.000	.789	1.268

a. Dependent Variable:
KinerjaInovatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.726	1.783		4.893	.000		
Smartworking	.261	.096	.262	2.720	.008	.753	1.327
MotivasiBerprestasi	.276	.113	.251	2.445	.016	.664	1.505
KinerjaInovatif	.278	.136	.203	2.047	.043	.711	1.406

a. Dependent Variable:
KinerjaSDM

Uji Normalitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.274	1.343

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi,
Smartworking

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.274	1.343

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi, Smartworking

b. Dependent Variable: KinerjaInovatif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.051	2	35.525	19.692	.000 ^a
	Residual	174.989	97	1.804		
	Total	246.040	99			

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi, Smartworking

b. Dependent Variable: KinerjaInovatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.987	1.272		3.135	.002
	Smartworking	.150	.070	.206	2.133	.035
	MotivasiBerprestasi	.331	.078	.411	4.262	.000

a. Dependent Variable: KinerjaInovatif

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32950011
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.753

a. Test distribution is Normal.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.306	1.794

a. Predictors: (Constant), KinerjaInovatif, Smartworking, MotivasiBerprestasi

b. Dependent Variable: KinerjaSDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.361	3	50.120	15.567	.000 ^a
	Residual	309.079	96	3.220		
Total		459.440	99			

a. Predictors: (Constant), KinerjaInovatif, Smartworking, MotivasiBerprestasi

b. Dependent Variable: KinerjaSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.726	1.783		4.893	.000
	Smartworking	.261	.096	.262	2.720	.008
	Motivasi Berprestasi	.276	.113	.251	2.445	.016
	Kinerja Inovatif	.278	.136	.203	2.047	.043

a. Dependent Variable: KinerjaSDM

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76692089
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.769
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595

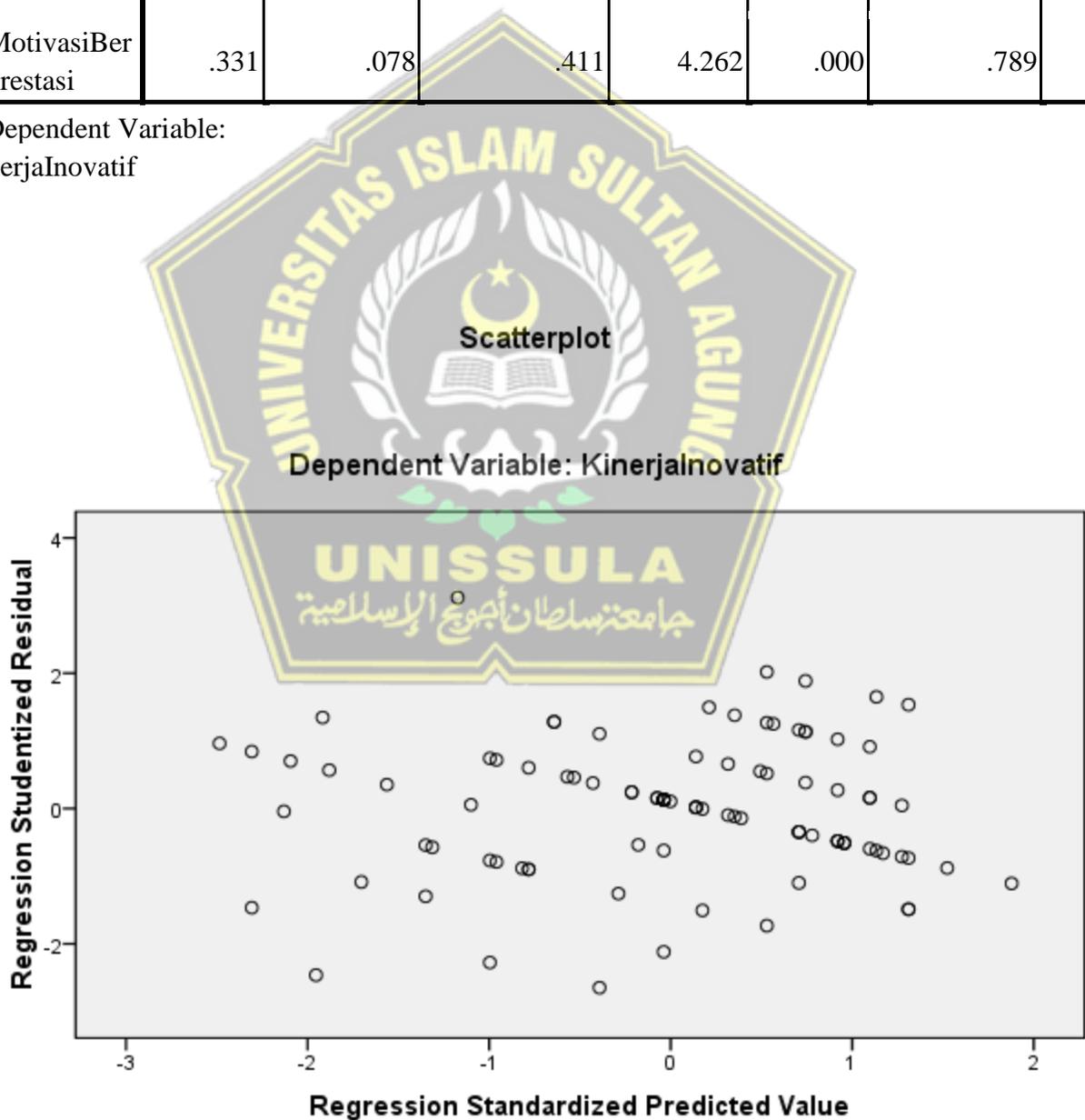
a. Test distribution is Normal.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.987	1.272		3.135	.002		
Smartworking	.150	.070	.206	2.133	.035	.789	1.268
MotivasiBerprestasi	.331	.078	.411	4.262	.000	.789	1.268

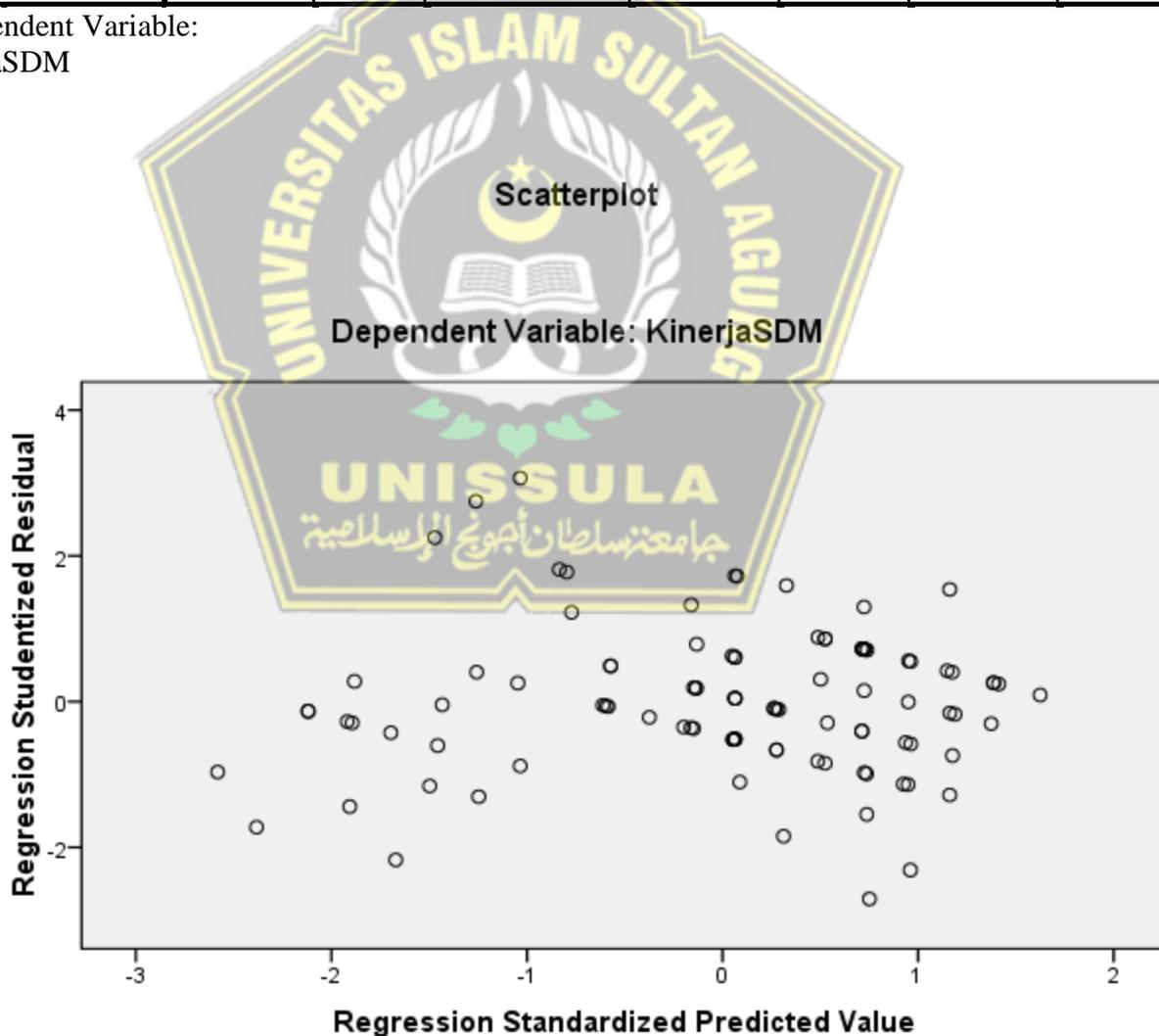
a. Dependent Variable:
KinerjaInovatif



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.726	1.783		4.893	.000		
	Smartworking	.261	.096	.262	2.720	.008	.753	1.327
	MotivasiBerprestasi	.276	.113	.251	2.445	.016	.664	1.505
	KinerjaInovatif	.278	.136	.203	2.047	.043	.711	1.406

a. Dependent Variable: KinerjaSDM



Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.274	1.343

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi, Smartworking

b. Dependent Variable: KinerjaInovatif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.051	2	35.525	19.692	.000 ^a
	Residual	174.989	97	1.804		
	Total	246.040	99			

a. Predictors: (Constant), MotivasiBerprestasi, Smartworking

b. Dependent Variable: KinerjaInovatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.987	1.272		3.135	.002
	Smartworking	.150	.070	.206	2.133	.035
	MotivasiBerprestasi	.331	.078	.411	4.262	.000

a. Dependent Variable: KinerjaInovatif

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.306	1.794

a. Predictors: (Constant), KinerjaInovatif, Smartworking, MotivasiBerprestasi

b. Dependent Variable: KinerjaSDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.361	3	50.120	15.567	.000 ^a
	Residual	309.079	96	3.220		
	Total	459.440	99			

a. Predictors: (Constant), KinerjaInovatif, Smartworking, MotivasiBerprestasi

b. Dependent Variable: KinerjaSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.726	1.783		4.893	.000
	Smartworking	.261	.096	.262	2.720	.008
	MotivasiBerprestasi	.278	.136	.251	2.445	.016
	KinerjaInovatif	.276	.113	.203	2.047	.043

a. Dependent Variable: KinerjaSDM

Lampiran : 4



NINGRAT BATIK LASEM

Jurusan Lontong Tuyuhan, RT.02 RW.08, Jl. Japerejo, Kebun, Sumbergirang,
Kec. Lasem, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59271

Lamp : -

Rembang, 11 Febuari 2021

Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan tugas dan pengabdian kita. Amin.

Menjawab Surat Dekan FE Unissula nomor:0860/B.I/SA-E/XI/2020 perihal permohonan penelitian di NINGRAT BATIK LASEM maka dengan ini kami sampaikan bahwa Pemilik Usaha Ningrat Batik Lasem memberikan ijin mahasiswa berikut:

Nama : WULAN YUDHA FITRIANA
NIM : 30401700262
Program Studi : S-1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Judul Penelitian : PENGARUH SMART WORKING DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA INOVATIF (Studi Pada Karyawan NINGRAT
BATIK LASEM).

Untuk melakukan penelitian kepada karyawan di semua bidang Batik Ningrat.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Rembang, 11 Febuari 2021



RIFA'I